



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
**Εθνικόν και Καποδιστριακόν  
Πανεπιστήμιον Αθηνών**  
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

## **ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ**

**Π.Μ.Σ.: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**  
**ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**  
**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2019-2020**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
της Αλεξάνδρας Αθανασίου Παπαδοπούλου  
Α.Μ.: 7340010719007

### **Η απόσπαση εργαζομένων στο Εθνικό και το Ενωσιακό Δίκαιο**

**Επιβλέπων:**

Κωνσταντίνος Μπακόπουλος, Επίκουρος Καθηγητής

**Τριμελής Επιτροπή:**

- α) Κωνσταντίνος Μπακόπουλος, Επίκουρος Καθηγητής
- β) Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου, Καθηγητής
- γ) Ιωάννης Σκανδάλης, Επίκουρος Καθηγητής

Αθήνα, Νοέμβριος 2020

Copyright © Παπαδοπούλου Αλεξάνδρα, Νοέμβριος 2020

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. Εισαγωγή	2
II. Η νομική βάση της Οδηγίας 96/71/EK για την απόσπαση	6
III. Βασικό ρυθμιστικό αντικείμενο της Οδηγίας 96/71/EK	11
1. Πεδίο εφαρμογής	11
2. Ορισμοί “αποσπασμένος εργαζόμενος” και “εργαζόμενος”	13
3. Όροι εργασίας και απασχόλησης αποσπασμένων εργαζομένων στο κράτος μέλος υποδοχής	14
4. Πηγές όρων εργασίας και απασχόλησης	17
5. Αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης	19
6. Λόγοι δημόσιας τάξης που επεκτείνουν την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων	22
IV. Διοικητική συνεργασία - Μέτρα ελέγχου - Κυρώσεις & Οδηγία 2014/67/EE	25
V. Ευθύνη του υπεργολάβου έναντι του αποσπασμένου εντός της Ε.Ε. προσωπικού	28
VI. Η άσκηση της συλλογικής αυτονομίας και η ανάληψη συλλογικής δράσης στο πλαίσιο της απόσπασης	29
VII. Η νέα τροποποιητική Οδηγία ΕΕ/2018/957 για την απόσπαση των εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών - Πρόταση συμπλήρωσης του Π.Δ. 219/2000	34
1. Επαναπροσδιορισμός του αντικειμένου και πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας για την απόσπαση	36
2. Η άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων στο πλαίσιο της απόσπασης	37
3. Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης στο πλαίσιο της απόσπασης	38
4. Αντικατάσταση των “ελαχίστων ορίων μισθού” από τις “αμοιβές”	40
5. Ανώτατη διάρκεια της απόσπασης 12 ή 18 μηνών	42
6. Η εφαρμογή των ΣΣΕ ή ΔΑ του κράτους μέλους υποδοχής στους αποσπασμένους εργαζομένους	45
7. Λοιπές τροποποιήσεις - Άρθρα 4 § 2 και 5 Οδηγίας 96/71/EK	47
8. Οι Υποθέσεις C-626/18 & C-620/18: Προσφυγές ακύρωσης κατά της Οδηγίας ΕΕ/2018/957	48
VIII. Διαφανείς και προβλέψιμοι όροι εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων - Άρθρο 7 Οδηγίας 2019/1152/EE	50
IX. Κοινωνική ασφάλιση των αποσπασμένων εντός της Ε.Ε. εργαζομένων	51
X. Εφαρμοστέο δίκαιο και δικαιοδοσία	55
XI. Επίλογος	59

## I. Εισαγωγή

Η απόσπαση των εργαζομένων, εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποτελεί έκφανση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, στο πλαίσιο της ενοποιημένης Ευρώπης και της ενιαίας εσωτερικής αγοράς, αποκτά, όμως, παράλληλα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον και πρακτική σημασία, στο πεδίο του εργατικού δικαίου και της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων εντός της Ε.Ε. Συνιστά και αυτή, όπως ποικίλες άλλες μορφές παροχής της εργασίας -με χαρακτηριστικότερες τις ατυπικές σχέσεις εργασίας- μέρος της ευελιξίας της εργασίας, η οποία, όλο και εντονότερη σήμερα, επιβάλλει την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, ακόμη και εκτός της χώρας προέλευσης του εργαζομένου<sup>1</sup>. Παράλληλα, η χρηματοοικονομική κρίση, που κυριαρχεί στην παγκόσμια οικονομία, ενισχύει τη θέληση των επιχειρήσεων να προωθήσουν καινούργια μοντέλα παροχής υπηρεσιών, όπως είναι η απόσπαση εργαζομένων σε χώρες με χαμηλό οικονομικό και κοινωνικό κόστος<sup>2</sup>.

Αποσπασμένοι εργαζόμενοι χαρακτηρίζονται εκείνοι που απασχολούνται από μια εταιρεία, η οποία παρέχει τις υπηρεσίες της σε ένα άλλο κράτος μέλος και αποστέλλει προσωρινά, για το λόγο αυτό, τους εργαζομένους της στο εν λόγω κράτος μέλος<sup>3</sup>. Η απόσπαση πραγματοποιείται και ενδοομιλικά, με την προσωρινή μετακίνηση ενός εργαζομένου σε θυγατρική του ομίλου, καθώς και στο πλαίσιο της παροχής εργασίας μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης. Διαμορφώνεται, έτσι, μια τριμερής σχέση εργασίας, η εύρυθμη λειτουργία της οποίας προϋποθέτει ότι μία σειρά θεμάτων έχει προηγουμένως ρυθμιστεί και αμοιβαία συμφωνηθεί<sup>4</sup> σε επίπεδο συμβατικό. Για παράδειγμα, πρέπει να προσδιορίζεται εκ των προτέρων ο χρόνος και η διάρκεια της απόσπασης, καθώς και η παρεχόμενη αμοιβή, διότι, ενώ η επιχείρηση προέλευσης θα οφείλει κατά κανόνα τον βασικό μισθό στον αποσπασμένο εργαζόμενο, θα πρέπει να συμφωνηθεί επίσης ο οφειλέτης των τυχόν πρόσθετων αμοιβών, των υπερωριών, των εξόδων μετακίνησης κ.λπ. Θα πρέπει να συμφωνηθεί, ακόμη, στις λεπτομέρειές της, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, η εποπτεία και ο έλεγχος για πειθαρχικά παραπτώματα, ενώ, όσον αφορά στη συνέχιση της αρχικής εργασιακής σχέσης, θα πρέπει να προβλεφθεί, προς το συμφέρον και του αποσπασμένου μισθωτού, η προσωρινή κάλυψη του κενού, που δημιουργεί η μετακίνησή του από την αρχική επιχείρηση και η επιστροφή του σε αυτή, έτσι ώστε η απόσπαση να μην αποβεί τελικά δυσμενής για αυτόν<sup>5</sup>.

Είναι γεγονός, ότι η απόσπαση εργαζομένων προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους. Αφ' ενός, από μέρους της εργοδοτικής πλευράς, αποδεικνύεται ένα χρήσιμο εργαλείο διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, επιτρέπει στον εργοδότη να προσλάβει τους καταλληλότερους ανθρώπους για την επιχείρησή του, ενώ, παράλληλα, ευνοεί την καλή λειτουργία και συνοχή της επιχείρησης, αφού φέρνει

---

<sup>1</sup> Τσαντίλας Π., Διεθνής κινητικότητα των εργαζομένων - Απόσπαση μισθωτών και κοινωνική ασφάλιση, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 12/2005, σελ. 1265.

<sup>2</sup> Desbarats I., Η εταιρική κοινωνική ευθύνη: εργαλείο ηθικής υπεργολαβίας; ΕΕργΔ 2010/1033.

<sup>3</sup> Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α., Ευρωπαϊκή Ένωση και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οικονομίας, Σάκκουλας, 2018, σελ. 244, βλ. και ορισμό του αποσπασμένου εργαζομένου στο άρθρο 2 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ.

<sup>4</sup> Τσαντίλας Π., ό.π.

<sup>5</sup> Τσαντίλας Π., ό.π.

τους εργαζομένους της σε επαφή με διαφορετικές εργασιακές πρακτικές και δομές λειτουργίας της επιχείρησης<sup>6</sup>. Αφ' ετέρου, ο εργαζόμενος διευρύνει τις δυνατότητες εξέλιξης και σταδιοδρομίας του μέσω της μετακίνησης σε διαφορετικές θυγατρικές εταιρείες του ομίλου, κερδίζει επαγγελματική εμπειρία και τεχνογνωσία, απασχολούμενος τόσο στην επιχείρηση προέλευσης όσο και στην επιχείρηση υποδοχής, καθώς, επίσης, έχει τη δυνατότητα να βρει την καταλληλότερη εργασία που ταιριάζει στην εκπαίδευση και τις ικανότητές του, ενδεχομένως και με υψηλότερες αποδοχές<sup>7</sup>.

Σημειώνεται, βέβαια, ότι η απόσπαση των εργαζομένων, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, δεν αποτελεί συχνό φαινόμενο. Σύμφωνα με την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2018<sup>8</sup>, σχετικά με το έντυπο A1, το οποίο εκδίδεται προς το σκοπό διατήρησης από τον εργαζόμενο του ασφαλιστικού καθεστώτος του κράτους μέλους προέλευσης, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, εκτιμάται ότι περίπου 0,8% του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε. έχει εφοδιασθεί με το έντυπο A1. Επιπλέον, το 1/3 αυτών των αποσπάσεων πραγματοποιείται από χώρες με χαμηλούς μισθούς προς χώρες με μεγαλύτερα όρια μισθών. Τέλος, η μέση διάρκεια των αποσπάσεων είναι μικρότερη των τεσσάρων μηνών.

Για την καλύτερη κατανόηση της φύσης της απόσπασης είναι αναγκαία η συσχέτισή της με την έννοια του δανεισμού. Συγκεκριμένα, η απόσπαση μπορεί να λάβει χώρα τόσο στο πλαίσιο του μη γνήσιου ή κατ' επάγγελμα δανεισμού όσο και του γνήσιου. Ως προς τον κατ' επάγγελμα, ή, άλλως, μη γνήσιο δανεισμό, με τον οποίο σκοπείται η μίσθωση προσωπικού, οι διατάξεις, περί της απόσπασης των εργαζομένων, εφαρμόζονται παράλληλα με τις αναγκαστικού χαρακτήρα διατάξεις του κατ' επάγγελμα δανεισμού, όταν οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης παραχωρούν προσωπικό σε επιχειρήσεις, που βρίσκονται και δραστηριοποιούνται σε άλλο κράτος μέλος της Ε.Ε., διαφορετικό του κράτους εγκατάστασης της Ε.Π.Α. Όπως θα αναπτυχθεί αναλυτικότερα κατωτέρω (υπό VII.3.), ειδική υπήρξε η μέριμνα εκ μέρους του νομοθέτη, ώστε ειδικές προστατευτικές διατάξεις του κράτους μέλους υποδοχής, περί προσωρινής απασχόλησης, να εφαρμόζονται και όταν αυτή πραγματοποιείται υπό συνθήκες και καθεστώσ απόσπασης και, αντιστρόφως, ώστε οι ειδικές προστατευτικές διατάξεις, περί απόσπασης, να ισχύουν κατά τον διεθνικό κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων, ακόμη και στην περίπτωση της περαιτέρω διάθεσης του προσωρινώς απασχολούμενου - αποσπασμένου προσωπικού από την χρήστρια επιχείρηση σε μία τρίτη επιχείρηση. Αναφορικά με τον γνήσιο δανεισμό, σημειώνεται ότι πρόκειται για συμβατική παραχώρηση του μισθωτού από μια επιχείρηση σε μία άλλη, παραχώρηση, στην οποία συναινεί ο μισθωτός. Δεν είναι σχέση ρυθμισμένη από το νόμο, αλλά καλύπτεται από τη γενική αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (ΑΚ 361), με την προϋπόθεση ότι δεν θίγεται και δεν καταστρατηγείται η εργατική νομοθεσία<sup>9</sup>. Μορφή γνήσιου δανεισμού συνιστά και η απόσπαση εργαζομένου σε μία επιχείρηση του ομίλου, που είναι εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος, διάφορο από αυτό, στο οποίο βρίσκεται η εργοδότητρια του αποσπασμένου

<sup>6</sup> Τσαντίλας Π., Διεθνής κινητικότητα των εργαζομένων - Απόσπαση μισθωτών και κοινωνική ασφάλιση, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 12/2005, σελ. 1265.

<sup>7</sup> Τσαντίλας Π., ό.π..

<sup>8</sup> De Wispelaere F., De Smedt L., Pacolet J – HIVA-KU Leuven, Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2018, European Commission, 2019.

<sup>9</sup> Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Σάκκουλας, 2017, σελ. 379.

εργαζομένου επιχείρηση. Αυτή η τελευταία αποτελεί τη μόνη ρυθμισμένη στο νόμο περίπτωση γνήσιου δανεισμού<sup>10</sup>, που αντιμετωπίζεται, στο πλαίσιο της ελληνικής έννομης τάξης, από την προερχόμενη από το ενωσιακό δίκαιο ειδική νομοθεσία, για την απόσπαση των εργαζομένων, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών<sup>11</sup>.

Σημαντική είναι η διάκριση της απόσπασης του εργαζομένου από την πρακτική, κατά την οποία η σύμβαση εργασίας αναστέλλεται και συνάπτεται νέα. Ειδικότερα, στην απόσπαση, ο εργαζόμενος συνεχίζει να ανήκει στο προσωπικό της ίδιας επιχείρησης, παρότι ο τόπος παροχής της εργασίας του μεταβάλλεται προσωρινά, δηλαδή, ο αποσπασμένος παραμένει καθ' όλα εργαζόμενος της επιχείρησης προέλευσης, με ό,τι αυτό συνεπάγεται<sup>12</sup>. Διαφορετική είναι η περίπτωση, κατά την οποία η σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση προέλευσης αναστέλλεται ή διακόπτεται και ο εργαζόμενος υπάγεται στο προσωπικό της επιχείρησης υποδοχής, όπου παρέχει πλέον τις υπηρεσίες του. Στην περίπτωση αυτή, συνάπτεται μια νέα σύμβαση εργασίας και δημιουργείται μια νέα εργασιακή σχέση, για την οποία ισχύει η εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία, που διέπει την επιχείρηση υποδοχής, κατά νομική, όμως, ακριβολογία, δεν πρόκειται για απόσπαση του εργαζομένου, καθώς η εργασιακή σχέση και ο οργανικός δεσμός του με την πρώτη επιχείρηση διακόπτεται, για όσο διάστημα εκείνος προσφέρει την εργασία του στη δεύτερη επιχείρηση<sup>13</sup>.

Παρατηρείται, εν συνεχεία, ότι η πρακτική της απόσπασης εργαζομένων συνυφαίνεται άμεσα με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων (άρθρο 45 ΣΛΕΕ), αποτελώντας σημαντικό εργαλείο της σύγχρονης ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, συγχρόνως, όμως, συνιστά και πεδίο εκδήλωσης του λεγόμενου “κοινωνικού dumping”. Προς αποφυγή δε αυτού, τίθενται οι ειδικότεροι κανόνες της ενωσιακής νομοθεσίας, η οποία επιδιώκει να εξασφαλίσει, εντός των συνόρων της ευρωπαϊκής κοινότητας, συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού, για τις δραστηριοποιούμενες, εντός αυτής, επιχειρήσεις, αλλά και συνθήκες αξιοπρεπούς διαβίωσης και εργασίας για τους πολίτες, ημεδαπούς ή μη, οι οποίοι παρέχουν την εργασία τους στο πλαίσιο της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς. Παράλληλα, είναι χαρακτηριστικό, πως, στην περίπτωση της προσωρινής απόσπασης ενός εργαζομένου σε άλλο κράτος μέλος, εμπλέκονται, στην ίδια εργασιακή σχέση, διαφορετικές εργατικές και ασφαλιστικές νομοθεσίες, οι οποίες προσφέρουν και διαφορετικά επίπεδα κοινωνικής προστασίας<sup>14</sup>. Η κινητικότητα, λοιπόν, των εργαζομένων, στο εσωτερικό ενός έντονα διαφοροποιημένου κοινωνικά και εργασιακά χώρου, μπορεί να επιφέρει μια εξίσωση προς τα κάτω των διαφορετικών επιπέδων κοινωνικής προστασίας, γεγονός, το οποίο ενισχύεται και από την πρακτική πολλών επιχειρήσεων, να επιλέγουν, ως κύρια εγκατάστασή τους, χώρες (“κράτη ευκαιρίας” προς εγκατάσταση<sup>15</sup>), των οποίων οι νομοθεσίες είναι λιγότερο απαιτητικές ή

---

<sup>10</sup> **Κουκιάδης Ι.**, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Σάκκουλας, 2017, σελ. 379.

<sup>11</sup> Βλ. Π.Δ. 219/2000 (ΦΕΚ Α' 190) και Π.Δ. 101/2016 (ΦΕΚ Α' 178).

<sup>12</sup> **Τσαντίλας Π.**, Διεθνής κινητικότητα των εργαζομένων - Απόσπαση μισθωτών και κοινωνική ασφάλιση, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 12/2005, σελ. 1265.

<sup>13</sup> **Τσαντίλας Π.**, ό.π.

<sup>14</sup> **Τσαντίλας Π.**, ό.π.

<sup>15</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η διεθνοποίηση της κινητικότητας των εργαζομένων, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο-Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 407.

παρέχουν σαφώς μικρότερες εγγυήσεις υπέρ των εργαζομένων<sup>16</sup>. Έτσι, η ίδια η απόσπαση του προσωπικού από επιχειρήσεις, που εδρεύουν στις χώρες αυτές, εντάσσεται στον ίδιο προβληματισμό του λεγόμενου “θεσμικού ανταγωνισμού”, ενώ η διεθνής παροχή υπηρεσιών, συνδεδεμένη με την απόσπαση του προσωπικού, διαταράσσει και ουσιαστικά παραβιάζει τους κανόνες του ανταγωνισμού<sup>17</sup>. Κατόπιν τούτων, ως μείζων κίνδυνος, ο οποίος εγκυμονείται, σε περίπτωση διεθνικής απόσπασης, αναδεικνύεται ο ανταγωνισμός του εγχώριου εργατικού δυναμικού, στο βαθμό που οι αποσπώμενοι απασχολούνται κάτω από λιγότερο ευνοϊκούς όρους σε σχέση με εκείνους της χώρας υποδοχής, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται συνθήκες έντονου ανταγωνισμού μεταξύ των δύο κατηγοριών εργαζομένων. Εν προκειμένω, η αξίωση για ίση μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων, ως προς τους όρους εργασίας, δεν αφορά μόνο στην απαγόρευση δυσμενών διακρίσεων, σε βάρος των διακινούμενων εργαζομένων, με στόχο την κοινωνική τους προστασία, αλλά και στην προστασία των εγχώριων εργαζομένων από τους διακινούμενους, οι οποίοι έχουν τη διάθεση να απασχοληθούν κάτω από λιγότερο ευνοϊκές κοινωνικές συνθήκες<sup>18</sup>.

Προς αντιμετώπιση των ανωτέρω εκτεθέντων προβλημάτων και προς το σκοπό τόσο της ενίσχυσης της ελεύθερης παροχής των υπηρεσιών, αλλά και της εξασφάλισης του υγιούς ανταγωνισμού εντός του ευρωπαϊκού χώρου, με παράλληλη προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, ώστε να αποφεύγονται φαινόμενα κοινωνικού dumping, εκδόθηκε η Οδηγία 96/71/ΕΚ<sup>19</sup>, η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη, με το Π.Δ. 219/2000<sup>20</sup>, και η οποία προσδιόρισε τους ειδικότερους όρους, υπό τους οποίους θα πρέπει να πραγματοποιείται η απόσπαση των εργαζομένων στην Ε.Ε., στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ενώ καθιέρωσε σχετικές υποχρεώσεις για τις επιχειρήσεις που προβαίνουν στην απόσπαση προσωπικού. Σε συνέχεια της εν λόγω Οδηγίας και για την εφαρμογή αυτής, εκδόθηκε η Οδηγία 2014/67/ΕΕ<sup>21</sup>, η οποία θέσπισε διοικητικές υποχρεώσεις για τις εργοδότης επιχειρήσεις, οι οποίες προβαίνουν σε απόσπαση του προσωπικού τους, καθώς και σειρά μέτρων ελέγχου της απόσπασης από τις αρμόδιες αρχές στο εκάστοτε κράτος μέλος υποδοχής. Τέλος, η Οδηγία 2014/67/ΕΕ εισήγαγε υποχρεώσεις συνεργασίας μεταξύ των αρμοδίων αρχών των κρατών μελών, προς το σκοπό αποτελεσματικότερης εφαρμογής των μέτρων ελέγχου και για τον εντοπισμό παραβατικών συμπεριφορών, ενώ αυτή κατέστη

---

<sup>16</sup> **Τσαντίλας Π.**, Διεθνής κινητικότητα των εργαζομένων - Απόσπαση μισθωτών και κοινωνική ασφάλιση, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 12/2005, σελ. 1265.

<sup>17</sup> **Τσαντίλας Π.**, ό.π.

<sup>18</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόσπαση εργαζομένων και η εφαρμογή των κατωτάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

<sup>19</sup> **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).

Η Οδηγία 96/71/ΕΚ είχε προθεσμία ενσωμάτωσης στις εσωτερικές έννομες τάξεις έως 16-12-1999 (άρθρο 7).

<sup>20</sup> **Π.Δ. 219/2000** (ΦΕΚ Α' 190/31-8-2000), Μέτρα για την προστασία των εργαζομένων που αποσπώνται για την εκτέλεση προσωρινής εργασίας στο έδαφος της Ελλάδας, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών.

<sup>21</sup> **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).

ελληνικό δίκαιο με το Π.Δ. 101/2016<sup>22</sup>. Τέλος, μία πρόσφατη τροποποίηση της ενωσιακής νομοθεσίας, για την απόσπαση των εργαζομένων, επήλθε με την Οδηγία ΕΕ/2018/957<sup>23</sup>, με την οποία επιδιώκεται η εξασφάλιση μεγαλύτερης προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων και ρυθμίζονται ζητήματα, τα οποία έχουν αποτελέσει σημείο κριτικής, προερχόμενα από την ερμηνεία, που το Δικαστήριο της Ε.Ε. έχει υιοθετήσει, αναφορικά με την απόσπαση των εργαζομένων. Για την πληρέστερη εξέταση της πρακτικής της απόσπασης εντός της Ε.Ε., αξίζει να αναφερθεί ότι οι ρυθμιστικοί αυτής κανόνες, σχετικά με τις υποχρεώσεις του εργοδότη - παρόχου υπηρεσιών, συμπληρώνονται από την επίσης πρόσφατη Οδηγία ΕΕ/2019/1152<sup>24</sup>, σχετικά με τους διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, στην οποία ρυθμίζεται ειδικά το δικαίωμα του αποσπασμένου εργαζομένου και η αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη για την ενημέρωση του πρώτου, στην περίπτωση που αυτός πρόκειται να αποσπασθεί, κατά τη διάρκεια και στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας του, σε επιχείρηση, η οποία είναι εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος από αυτό που (ενδεχομένως διαμένει μόνιμως και) παρέχει συνήθως την εργασία του. Τέλος, η Οδηγία, για την απόσπαση των εργαζομένων, βρίσκεται σε άμεση σύνδεση με την ενωσιακή νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, τους κανόνες της οποίας θέτει ο Κανονισμός ΕΚ/883/2004<sup>25</sup> και ο εφαρμοστικός αυτού Κανονισμός ΕΚ/987/2009<sup>26</sup>, καθώς τα ασφαλιστικά δικαιώματα αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εργασιακού βίου και της κάθε σύμβασης εργασίας, ενώ ενδιαφέρον παρουσιάζει η συσχέτιση των ρυθμίσεων της εν λόγω Οδηγίας με τους γενικούς κανόνες ιδιωτικού διεθνούς δικαίου, που θέτουν η Σύμβαση της Ρώμης του 1980 και ο Κανονισμός 593/2008/ΕΚ<sup>27</sup> για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές.

## II. Η νομική βάση της Οδηγίας 96/71/ΕΚ για την απόσπαση

Τα άρθρα 56 - 62 της Συνθήκης, για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εισάγουν και ρυθμίζουν τη βασική αρχή της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών. Ειδικότερα, ρυθμίζεται το δικαίωμα των κοινοτικών υπηκόων (φυσικών και νομικών προσώπων) να παρέχουν προσωρινά τις επιχειρηματικές και γενικότερα τις επαγγελματικές τους υπηρεσίες σε οποιοδήποτε κράτος μέλος της Κοινότητας, πέραν εκείνου, στο οποίο είναι μόνιμα

---

<sup>22</sup> Π.Δ. 101/2016 (ΦΕΚ Α' 178/26-11-2016), Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 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) αριθμ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά ("κανονισμός ΙΜΙ").

<sup>23</sup> **Οδηγία (ΕΕ) 2018/957** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ L 173 της 9-7-2018, σ. 16).

Με προθεσμία ενσωμάτωσης από τα κράτη μέλη έως Ιούλιο 2020 (άρθρο 3). Η Ελλάδα δεν έχει ενσωματώσει την Οδηγία έως και σήμερα.

<sup>24</sup> **Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ L 186 της 11-7-2019, σ. 105).

<sup>25</sup> **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).

<sup>26</sup> **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).

<sup>27</sup> **Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 593/2008** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη Ι) (ΕΕ L 177 της 4-7-2008, σελ. 6).



εγκατεστημένοι<sup>28</sup>. Κατά τη διεθνική παροχή υπηρεσιών, ένας εργοδότης μπορεί να παρέχει τις υπηρεσίες του σε ένα άλλο κράτος μέλος, χρησιμοποιώντας τους αποσπασμένους προσωρινά σε αυτό εργαζομένους του. Στο πλαίσιο αυτό, χαρακτηριστικό είναι ότι η Οδηγία 2006/123/ΕΚ<sup>29</sup>, σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά, προβλέπει ρητά ότι η εν λόγω Οδηγία δεν θίγει το εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση<sup>30</sup>. Τέτοιου είδους μετακινήσεις προσωπικού δημιούργησαν μέχρι σήμερα δύο βασικά προβλήματα, τα οποία συνίστανται, αφ' ενός μεν στη δυνατότητα της παρέχουσας υπηρεσίας επιχείρησης να απασχολεί το δικό της προσωπικό στο κράτος μέλος υποδοχής, αφ' ετέρου δε στο ζήτημα των αμοιβών και των λοιπών όρων εργασίας, που θα ισχύουν για την απασχόληση αυτού του προσωπικού<sup>31</sup>. Τίθεται, δηλαδή, το ερώτημα σχετικά με το ποιοι εργασιακοί κανόνες εφαρμόζονται στους εν λόγω αποσπασμένους εργαζομένους<sup>32</sup>.

Το Δικαστήριο της Ε.Ε. (πρώην Δ.Ε.Κ.), στην υπόθεση *Rush Portuguesa*, ασχολούμενο, για πρώτη φορά, με το φαινόμενο της απόσπασης των εργαζομένων, στο πλαίσιο της διεθνικής παροχής υπηρεσιών, αναγνώρισε ότι *“τα άρθρα 59 και 60 της Συνθήκης δεν επιτρέπουν, σε ένα κράτος μέλος να απαγορεύσει σε παρέχοντα υπηρεσίες εγκατεστημένο σε άλλο κράτος μέλος να μετακινηθεί ελεύθερα στο έδαφός του με το σύνολο του προσωπικού του”*, καθώς και ότι *“το κοινοτικό δίκαιο δεν αποκλείει τα κράτη μέλη να επεκτείνουν τη νομοθεσία τους ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σε οποιοδήποτε πρόσωπο που απασχολείται, ακόμη και προσωρινά, στην επικράτειά τους, ασχέτως σε ποιο κράτος είναι εγκατεστημένος ο εργοδότης”*<sup>33</sup>. Εν συνεχεία, στη υπόθεση *Säger*, το Δικαστήριο ακολούθησε τη λογική της ελεύθερης και απρόσκοπτης πρόσβασης στην αγορά, όπου οι εθνικοί νόμοι δεν αντιμετωπίζονται πλέον υπό το πρίσμα ότι δημιουργούν δυσμενείς διακρίσεις, αλλά υπό τη λογική ότι επιβάλλουν περιορισμούς στην πρόσβαση του παρέχοντος υπηρεσίες στην αγορά<sup>34</sup>. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Δικαστήριο *“το άρθρο 59 της Συνθήκης δεν απαιτεί μόνον την κατάργηση κάθε δυσμενούς διάκρισης έναντι του παρέχοντος υπηρεσίες λόγω της ιθαγένειάς του, αλλά επίσης την κατάργηση κάθε περιορισμού, ακόμη και αν αυτός εφαρμόζεται αδιακρίτως στους ημεδαπούς παρέχοντες υπηρεσίες και σ' αυτούς των άλλων κρατών μελών, οσάκις αυτός μπορεί να διακόψει ή να παρεμποδίσει κατ' άλλο τρόπο τις δραστηριότητες του παρέχοντος υπηρεσίες που είναι εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος*

<sup>28</sup> **Γαβαλάς Ν.**, Η απόσπαση σε άλλο κράτος-μέλος της Ε.Ε. ως συνέπεια της άσκησης απ' τον εργοδότη του δικαιώματος της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, τ. 10/1996, σελ. 923.

<sup>29</sup> **Οδηγία 2006/123/ΕΚ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Δεκεμβρίου 2006, σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά (ΕΕ L 376 της 27-12-2006, σελ. 36). Βλ. αντίστοιχη ρύθμιση του άρθρου 5 § 1 Ν. 3844/2010 για την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2006/123 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ Α' 63/3-5-2010) σύμφωνα με την οποία οι διατάξεις του Π.Δ. 219/2000 υπερισχύουν του Ν. 3844/2010.

<sup>30</sup> **Στεργίου Α.**, Η Κοινωνική Ευρώπη στη Συνθήκη της Λισαβόνας, ΕΕργΔ 2011/1.

<sup>31</sup> **Γαβαλάς Ν.**, ό.π.

<sup>32</sup> **Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α.**, Ευρωπαϊκή Ένωση και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οικονομίας, Σάκκουλας, 2018, σελ. 351.

<sup>33</sup> **C-113/89, Rush Portuguesa**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 27ης Μαρτίου 1990, σκ. 12 και 18.

<sup>34</sup> **Barnard C.**, *Free Movement and Labour Rights: Squaring the Circle?*, University of Cambridge, Faculty of Law Legal Studies Research Paper Series, Paper No 23/2013, σελ. 4.

όπου νομίμως παρέχει τις ανάλογες υπηρεσίες”<sup>35</sup>. Με βάση τις κρίσεις αυτές του Δικαστηρίου, εκδόθηκε, από τον κοινοτικό νομοθέτη, η Οδηγία 96/71/EK, σχετικά με την απόσπαση των εργαζομένων στα πλαίσια της παροχής υπηρεσιών. Η εξεταζόμενη Οδηγία επιχειρεί να επιλύσει το πρόβλημα της επιλογής εφαρμοστέου δικαίου, στην ειδική περίπτωση της διεθνικής απόσπασης εργαζομένων, έχοντας όμως ευρύτερη κοινωνική σημασία, αφού είναι δυνατόν να επηρεάσει την όλη πορεία του εργατικού δικαίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση<sup>36</sup>. Στην προκειμένη περίπτωση, το δίκαιο του κράτους μέλους υποδοχής προτιμάται από το δίκαιο του κράτους μέλους προέλευσης, που ισχύει στις περιπτώσεις παροχής υπηρεσιών στην Ευρωπαϊκή αγορά<sup>37</sup>. Ρυθμίζεται πλέον ενιαία, εντός των ορίων της Ε.Ε., το ζήτημα των εφαρμοστέων κανόνων εργατικού δικαίου, στην περίπτωση της προσωρινής απόσπασης, πράγμα το οποίο εξυπηρετεί συγκεκριμένο κοινωνικό σκοπό<sup>38</sup>.

Νομική βάση της Οδηγίας 96/71/EK αποτέλεσε, λοιπόν, όπως προαναφέρθηκε, η ελευθερία παροχής υπηρεσιών, με αποτέλεσμα η εν λόγω Οδηγία και το ρυθμιστικό της αντικείμενο, ήτοι η απόσπαση των εργαζομένων, να αποτελέσει ειδικότερη έκφανση της ελευθερίας παροχής των υπηρεσιών και όχι της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων<sup>39</sup>. Σε αυτό συνηγορεί και η παραδοχή ότι η δραστηριότητα των αποσπασμένων εργαζομένων δεν υπάγεται στη βασική ελευθερία του άρθρου 45 ΣΛΕΕ περί της ελευθερίας διακίνησης των εργαζομένων, διότι ο αποσπασμένος δεν ζητά πρόσβαση στην αγορά εργασίας του φιλοξενούντος κράτους<sup>40</sup>. Βέβαια η Οδηγία 96/71/EK αποβλέπει, στην παροχή μιας ελάχιστης προστασίας, όπως και κάθε άλλη οδηγία, στη διασφάλιση, δηλαδή, ενός πυρήνα κανόνων που θα ισχύουν στην εργασιακή σχέση, για το διάστημα της απόσπασης. Ωστόσο, όσο και αν είναι πραγματικά σημαντικοί οι όροι αυτοί και οι πλέον καθοριστικοί για την εξέλιξη της εργασιακής σχέσεως, δεν μπορεί να παραβλέπεται ότι δεν αποτελούν παρά μόνον ένα τμήμα του συνόλου<sup>41</sup>. Επομένως, το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα<sup>42</sup> της Οδηγίας συνίσταται αφ’ ενός μεν στην εξασφάλιση της απρόσκοπτης παροχής των υπηρεσιών και τη δημιουργία

---

<sup>35</sup> **C-76/90, Säger**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 25ης Ιουλίου 1991, σκ. 12, **Vander Elst**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 9ης Αυγούστου 1994, σκ. 14, **Guiot**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 28ης Μαρτίου 1996, σκ. 10, **Συνεκδ. C-369/96 και C-376/96, Arblade and Leloup**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 23ης Νοεμβρίου 1999, σκ. 33, **C-165/98, Mazzoleni**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 15ης Μαρτίου 2001, σκ. 22, **Συνεκδ. C-49/98, C-50/98, C-52/98 έως C-54/98, C-68/98 έως C-71/08, Finalarte**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 25ης Οκτωβρίου 2001, σκ. 28.

<sup>36</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόσπαση εργαζομένων και η εφαρμογή των κατατάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

<sup>37</sup> **Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α.**, Ευρωπαϊκή Ένωση και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οικονομίας, Σάκκουλας, 2018, σελ. 351.

<sup>38</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, ό.π.

<sup>39</sup> **C-113/89, Rush Portuguesa**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 27ης Μαρτίου 1990, σκ. 15, **Vander Elst**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 9ης Αυγούστου 1994, σκ. 21, **Συνεκδ. C-49/98, C-50/98, C-52/98 έως C-54/98, C-68/98 έως C-71/08, Finalarte**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 25ης Οκτωβρίου 2001, σκ. 22-23.

<sup>40</sup> **Rebhahn, R.**, Ζητήματα Εργατικού Δικαίου κατά την απόσπαση εργαζομένων, ΕΕργΔ 2001/481.

<sup>41</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η διεθνοποίηση της κινητικότητας των εργαζομένων, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο-Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 407.

<sup>42</sup> Οι οδηγίες απευθύνονται μόνον στα κράτη μέλη και είναι γι’ αυτά δεσμευτικές μόνον ως προς το επιδιωκόμενο από το κείμενό τους αποτέλεσμα σύμφωνα με το άρθρο 288 ΣΛΕΕ, βλ. αναλυτικά σχετικά με τη μεταφορά των οδηγιών στο εσωτερικό δίκαιο **Ζερδελής Δ.**, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Γ’ Έκδοση, Σάκκουλας, 2015, σελ. 114.

ενός κλίματος υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, αφ' ετέρου δε στην παράλληλη προστασία των εργαζομένων<sup>43</sup>.

Η ratio αυτή της Οδηγίας καθίσταται, εκ του διττού της σκοπού, αμφιλεγόμενη<sup>44</sup>. Και αυτό, γιατί, ενώ αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων και αναδεικνύεται ως δείγμα κοινωνικής πολιτικής της Ε.Ε., η θετική αυτή αποτίμησή της κλονίζεται από τη θεμελιακή επιλογή που καθόρισε τη νομική αντιμετώπιση του φαινομένου της απόσπασης<sup>45</sup>. Ενώ, δηλαδή, η απόσπαση αφορά δύο από τους τέσσερις πυλώνες της εσωτερικής αγοράς, ήτοι την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, δεν αντιμετωπίστηκε από το κοινοτικό δίκαιο ως φαινόμενο σχετικό με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και, κατά συνέπεια, ως υπαγόμενο στο κανονιστικό πεδίο αυτής, αλλά έγινε αντιληπτή ως ειδικότερη έκφανση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, προσέγγιση, που, όπως προαναφέρθηκε, διαμορφώθηκε από την απόφαση του Δ.Ε.Ε. (πρώην Δ.Ε.Κ.) *Rush Portuguesa*, η οποία υπήρξε καθοριστική τόσο για την νομολογία του Δ.Ε.Ε. αλλά και για την κοινοτική Οδηγία που υιοθετήθηκε<sup>46</sup>.

Στη βάση αυτή και δεδομένου ότι η εν λόγω Οδηγία αποσκοπεί πρωταρχικά στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, το Δικαστήριο, στη νομολογία του που ακολούθησε, δεν μπορούσε να αποφύγει τη διαπίστωση ότι μέτρα, τα οποία επιβάλλονται από το κράτος μέλος υποδοχής και τα οποία εμποδίζουν τους παρόχους υπηρεσιών, που είναι εγκατεστημένοι σε άλλο κράτος μέλος, να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο κράτος μέλος υποδοχής, πρέπει να αξιολογηθούν ως περιορισμοί της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών<sup>47</sup>. Ταυτόχρονα, το Δ.Ε.Ε. έκρινε μεν ότι η εν λόγω διαπίστωση δεν συνεπάγεται ότι οποιαδήποτε μέτρα, που επιβάλλονται από το κράτος μέλος υποδοχής και που σκοπό έχουν την προστασία των εργαζομένων, πρέπει να υποχωρούν έναντι της ελεύθερης αγοράς, που θεμελιώνεται στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, σύμφωνα με τη Συνθήκη, αλλά οι περιορισμοί, που τίθενται στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, θα πρέπει να δικαιολογούνται και να επιβάλλονται χωρίς διακρίσεις σε όλους τους παρόχους υπηρεσιών και να παραμένουν αναλογικοί προς τον επιδιωκόμενο σκοπό<sup>48</sup>, υπάγοντας, με αυτόν τον τρόπο, την εφαρμογή των εργασιακών δικαιωμάτων υπό τον έλεγχο της αρχής της αναλογικότητας. Έτσι, κατά τη νομολογία του

---

<sup>43</sup> **Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α.**, Ευρωπαϊκή Ένωση και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οικονομίας, Σάκκουλας, 2018, σελ. 352.

<sup>44</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο - Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 209.

<sup>45</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, ό.π., σελ. 188.

<sup>46</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, ό.π., σελ. 188.

<sup>47</sup> **Συνεκδ. C-49/98, C-50/98, C-52/98 έως C-54/98, C-68/98 έως C-71/08, Finalarte**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 25ης Οκτωβρίου 2001, σκ. 30, **C-165/98, Mazzoleni**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 15ης Μαρτίου 2001, σκ. 24: “Συναφώς, η εφαρμογή εθνικών ρυθμίσεων του κράτους μέλους υποδοχής επί των παρεχόντων υπηρεσίες μπορεί να παρεμποδίσει, να παρενοχλήσει ή να καταστήσει λιγότερο ελκυστικές τις δραστηριότητες του παρέχοντος υπηρεσίες, καθόσον συνεπάγεται δαπάνες και πρόσθετες οικονομικές και διοικητικές επιβαρύνσεις”.

<sup>48</sup> **C-76/90, Säger**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 25ης Ιουλίου 1991, σκ. 15, **C-272/94, Συνεκδ. C-369/96 και C-376/96, Arblade and Leloup**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 23ης Νοεμβρίου 1999, σκ. 34-35, **C-165/98, Mazzoleni**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 15ης Μαρτίου 2001, σκ. 25-26, **Συνεκδ. C-49/98, C-50/98, C-52/98 έως C-54/98, C-68/98 έως C-71/08, Finalarte**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 25ης Οκτωβρίου 2001, σκ. 31-32, **C-60/03, Wolff & Müller**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 12ης Οκτωβρίου 2004, σκ. 34.

Δ.Ε.Ε.<sup>49</sup>, η κοινωνική νομοθεσία των κρατών μελών έβαινε, σε ορισμένες περιπτώσεις, πέραν του αναγκαίου για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέτρου, παρά το γεγονός ότι, παράλληλα, το Δικαστήριο επιβεβαίωνε ότι ένα κράτος μέλος μπορεί να επιδιώκει κοινωνικούς σκοπούς, στο πλαίσιο της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Για παράδειγμα, στην υπόθεση *Seco*, το Δικαστήριο έκρινε ότι η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών δεν εμποδίζει ένα κράτος μέλος να εφαρμόσει νομοθεσία ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες θέτουν ελάχιστα όρια μισθού, σε οποιονδήποτε μισθωτό απασχολείται, στην επικράτειά του, ανεξαρτήτως του τόπου, όπου είναι εγκατεστημένος ο εργοδότης και από το να εφαρμόσει τέτοιους κανόνες, υπό οποιαδήποτε μέσα<sup>50</sup>.

Εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι η απόσπαση εργαζομένων αποτελεί ένα ζήτημα νομικά προβληματικό, καθώς φέρνει, στο προσκήνιο, το κορυφαίο θέμα της εξισορρόπησης της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων με τη λειτουργία της ενιαίας αγοράς, όπως αυτή προωθείται από την εφαρμογή των κανόνων των θεμελιωδών οικονομικών ελευθεριών<sup>51</sup>. Η Οδηγία 96/71/ΕΚ επιχείρησε να προσδιορίσει το κανονιστικό πλαίσιο, που θα διέπει την παροχή της εργασίας, στο πλαίσιο της απόσπασης, πεδίο, στο οποίο εκδηλώνεται η σύγκρουση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων. Η θεμελιώδης αρχή - έρεισμα παραγωγής του δευτερογενούς δικαίου, που επιλέχθηκε, επικαθορίζει, σε μεγάλο βαθμό, την ερμηνεία, που το Δικαστήριο επιφυλάσσει, στο δίκαιο αυτό, στις υποθέσεις, όπου καλείται να το εφαρμόσει. Το γεγονός ότι, ως νομικό θεμέλιο της Οδηγίας, ορίζεται η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, επιτρέπει στο Δικαστήριο να ερμηνεύει στενά τις προστατευτικές για τους εργαζομένους διατάξεις, οι οποίες μεταφράζονται ως επιβαρύνσεις για τον εργοδότη - πάροχο των υπηρεσιών και ως προσκόμματα στην οικονομική ελευθερία<sup>52</sup>.

Συμπεραίνεται, λοιπόν, ότι, κατ' αρχήν, με την Οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων, επιδιώκεται η εγγύηση ενός κλίματος υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των εθνικών και των ξένων επιχειρήσεων, οι οποίες παρέχουν τις υπηρεσίες τους διεθνώς, και, κατά δεύτερον, επιδιώκεται η προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων των εν λόγω επιχειρήσεων<sup>53</sup>. Η Οδηγία αποδεικνύεται, έτσι, αποτέλεσμα του συμβιβασμού, που επιδιώχθηκε μεταξύ της εξασφάλισης της θεμελιώδους ελευθερίας της παροχής υπηρεσιών, εντός της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς, και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται, στο πλαίσιο της απόσπασης, ενώ το Δ.Ε.Ε., κατά πάγια νομολογία του, την οποία θα εξετάσουμε αναλυτικά κατωτέρω, ακολουθεί, ως προς την ερμηνεία της Οδηγίας, μία λογική κανόνα -

<sup>49</sup> **Συνεκδ. C-62/81 και C-63/81 Seco**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 3ης Φεβρουαρίου 1982, σκ. 9, **C-272/94, Guiot**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 28ης Μαρτίου 1996, σκ. 22.

<sup>50</sup> **Συνεκδ. C-62/81 και C-63/81 Seco**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 3ης Φεβρουαρίου 1982, σκ. 14, **C-272/94, Guiot**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 28ης Μαρτίου 1996, σκ. 12, **Συνεκδ. C-369/96 και C-376/96, Arblade and Leloup**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 23ης Νοεμβρίου 1999, σκ. 43, βλ. και εισαγωγική σκ. 12 Οδηγίας 96/71/ΕΚ.

<sup>51</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 186.

<sup>52</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, ό.π., σελ. 191.

<sup>53</sup> **Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α.**, Ευρωπαϊκή Ένωση και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οικονομίας, Σάκκουλας, 2018, σελ. 352, βλ. και εισαγωγική σκ. 5 Οδηγίας 96/71/ΕΚ.

εξαίρεσης<sup>54</sup>, όπου ο κανόνας είναι η θεμελιώδης οικονομική ελευθερία της παροχής υπηρεσιών και η εξαίρεση η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, δίδοντας, με αυτόν τον τρόπο, σαφές προβάδισμα στην πρώτη.

### **III. Βασικό ρυθμιστικό αντικείμενο της Οδηγίας 96/71/EK**

Σύμφωνα με την Οδηγία 96/71/EK, οι εργαζόμενοι, που μετακινούνται προσωρινά από τον εργοδότη τους, από το κράτος μέλος, που συνήθως εργάζονται, σε ένα άλλο κράτος μέλος, απολαμβάνουν της κοινωνικής προστασίας, που θεσπίζει ένας ελάχιστος πυρήνας προστατευτικών κανόνων υποχρεωτικής εφαρμογής, στο κράτος μέλος υποδοχής<sup>55</sup>. Προκειμένου να προσδιορισθεί, με σαφήνεια, το περιεχόμενο αυτής της κοινωνικής προστασίας, η Οδηγία 96/71/EK, στο άρθρο 1, καθορίζει τα υποκείμενα της υποχρέωσης εφαρμογής των κανόνων ελάχιστης προστασίας, καθώς και τις μορφές εργασιακής σχέσης, στο πλαίσιο των οποίων υφίσταται η υποχρέωση εφαρμογής των κανόνων αυτών, ενώ, στο άρθρο 3, απαριθμεί τους όρους εργασίας, στους οποίους συνίσταται ο ελάχιστος πυρήνας προστατευτικών κανόνων, που πρέπει να εφαρμόζονται, στις καθοριζόμενες στο άρθρο 1 περιπτώσεις απόσπασης προσωπικού.

#### **1. Πεδίο εφαρμογής**

Στο άρθρο 1 § 1 της Οδηγίας 96/71/EK, προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής της και, συγκεκριμένα, ορίζεται ότι το ρυθμιστικό της περιεχόμενο αφορά στις επιχειρήσεις, οι οποίες είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος της Κοινότητας και οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος άλλου κράτους μέλους. Εξαιρούνται του πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας οι επιχειρήσεις εμπορικής ναυτιλίας, όσον αφορά το ναυτιλόμενο προσωπικό (άρθρο 1 § 2).

Η απόσπαση εργαζομένων, στην οποία προβαίνουν οι ανωτέρω επιχειρήσεις, εκδηλώνεται μέσω τριών διεθνικών μέτρων (άρθρο 1 § 3). Κατά πρώτον, οι επιχειρήσεις αποσπούν έναν εργαζόμενο, για λογαριασμό τους και υπό τη διεύθυνσή τους, στο έδαφος κράτους μέλους, στο πλαίσιο σύμβασης, που συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης αποστολής και του παραλήπτη της παροχής υπηρεσιών, που ασκεί τις δραστηριότητές του, στο εν λόγω κράτος μέλος, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση αποστολής και τον εργαζόμενο, κατά το χρόνο της απόσπασης (άρθρο 1 § 3 περ. α). Δεύτερη περίπτωση απόσπασης εργαζομένου υφίσταται, όταν εργαζόμενος αποσπάται στο έδαφος κράτους μέλους σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ίδιου ομίλου (άρθρο 1 § 3 περ. β). Τέλος, απόσπαση υπάρχει, όταν επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) ή επιχείρηση, που διαθέτει εργαζομένους, αποσπά εργαζόμενο σε χρήτρια επιχείρηση, εγκατεστημένη ή

---

<sup>54</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 196.

<sup>55</sup> **Τσαντίλας Π.**, Διεθνής κινητικότητα των εργαζομένων - Απόσπαση μισθωτών και κοινωνική ασφάλιση, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 12/2005, σελ. 1265.

ασκούσα δραστηριότητα στο έδαφος κράτους μέλους (άρθρο 1 § 3 περ. γ')<sup>56</sup>. Κοινό στοιχείο είναι, και στις τρεις περιπτώσεις, η ύπαρξη και διατήρηση της σχέσης εργασίας μεταξύ της επιχειρήσεως της χώρας αποστολής και του αποσπασμένου μισθωτού<sup>57</sup>.

Σημειώνεται ότι, στην § 4 του άρθρου 1 της Οδηγίας 96/71/EK, διατυπώνεται η αρχή, που διακηρύσσεται ήδη στις εισαγωγικές σκέψεις αυτής<sup>58</sup>, και, συγκεκριμένα, ορίζεται ότι οι επιχειρήσεις, που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μη μέλος της Κοινότητας, δεν μπορούν να τυγχάνουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης από τις επιχειρήσεις, που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος. Καθιερώνεται, έτσι, μία πρόσθετη υποχρέωση προς τα κράτη μέλη, ώστε να μην επιτρέπουν σε αλλοδαπές επιχειρήσεις, εγκατεστημένες σε τρίτες χώρες, να απασχολούν προσωπικό, εντός κράτους μέλους της Κοινότητας, με όρους εργασίας υποδεέστερους των κανόνων, που ισχύουν στη χώρα αυτή. Επεκτείνεται, έτσι, εμμέσως, το ρυθμιστικό περιεχόμενο της Οδηγίας 96/71/EK και στις εν λόγω επιχειρήσεις, οι οποίες, αφ' ενός μεν δεν αποτελούν, σύμφωνα με το άρθρο 1 § 1 της Οδηγίας, υποκείμενα των υποχρεώσεων που αυτή καθιερώνει, αφ' ετέρου δε πρέπει να συμμορφώνονται προς τους περιορισμούς, που τους επιβάλλει το κράτος μέλος, στο οποίο ασκούν την οικονομική τους δραστηριότητα, περιορισμοί, οι οποίοι δύναται να πηγάζουν από την ανωτέρω αρχή. Με τον τρόπο αυτό, η Οδηγία 96/71/EK προσπαθεί να εξασφαλίσει ότι οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις παραμένουν ανταγωνιστικές έναντι αλλοδαπών επιχειρήσεων, μη εγκατεστημένων στο έδαφος της Ε.Ε., οι οποίες, στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης αγοράς, παρέχουν τις υπηρεσίες τους στον ευρωπαϊκό χώρο, και ότι, τελικώς, το κανονιστικό περιεχόμενο της Οδηγίας δεν αποβαίνει σε βάρος των πρώτων.

Παρόμοια διατύπωση με το άρθρο 1 § 1 της Οδηγίας 96/71/EK χρησιμοποιεί και το άρθρο 2 του Π.Δ. 219/2000, το οποίο καθορίζει το πεδίο εφαρμογής των προστατευτικών κανόνων, για τους αποσπασμένους στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένους. Από τη δομή και τη λογική του διατάγματος προκύπτουν τα εξής: α) η αποσπώσα επιχείρηση δεν πρέπει να έχει έδρα ή εγκατάσταση στην Ελλάδα, ενώ η σχέση εργασίας του αποσπασμένου μισθωτού πρέπει να υφίσταται σε άλλη χώρα και να διέπεται από άλλο δίκαιο, β) η επιχείρηση υποδοχής να έχει εγκατάσταση ή έδρα στην Ελλάδα, γ) η απόσπαση να μην διακόπτει την αλλοδαπή

---

<sup>56</sup> Με την Οδηγία ΕΕ/2018/957 στο τέλος της § 3 του άρθρου 1 προστίθενται εδάφια τα οποία αφορούν στην απόσπαση προσωπικού από Ε.Π.Α. και συγκεκριμένα στην περαιτέρω διάθεση του προσωπικού αυτού από την χρήτρια επιχείρηση. Ειδικότερα: *“Όταν εργαζόμενος που έχει διατεθεί από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους σε χρήτρια 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 χρήτρια 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 χρήτρια 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 χρήτρια επιχείρηση ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, από την οποία έχει διατεθεί ο εργαζόμενος, εν ευθέτω χρόνο και πριν από την έναρξη της εργασίας που αναφέρεται στο δεύτερο εδάφιο”*.

<sup>57</sup> **Κουκιάδης Ι.**, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Σάκκουλας, 2017, σελ. 207.

<sup>58</sup> Εισαγωγική σκέψη 18 της Οδηγίας 96/71/EK.

εργασιακή σχέση και δ) η απόσπαση να μην επιφέρει αλλαγή στο δίκαιο, που διέπει τη σύμβαση<sup>59</sup>.

## 2. Ορισμοί “αποσπασμένος εργαζόμενος” και “εργαζόμενος”

Στο άρθρο 2 της Οδηγίας 96/71/EK, διατυπώνονται οι ορισμοί των όρων της Οδηγίας και, συγκεκριμένα, προσδιορίζονται οι έννοιες του “αποσπασμένου εργαζομένου” και του “εργαζομένου”. “Αποσπασμένος εργαζόμενος” νοείται ο εργαζόμενος, ο οποίος, για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα, εκτελεί την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους άλλου από εκείνο, στο έδαφος του οποίου εργάζεται συνήθως (άρθρο 2 § 1), ενώ, για τον προσδιορισμό της έννοιας του “εργαζομένου”, εφαρμόζεται το δίκαιο του κράτους μέλους, στο έδαφος του οποίου ευρίσκεται ο αποσπασμένος εργαζόμενος (άρθρο 2 § 2). Στο εν λόγω άρθρο, εντοπίζεται μια θεμελιώδης διάκριση για την ερμηνεία του ενωσιακής προέλευσης εργατικού δικαίου, δηλαδή η διάκριση της μεθόδου ερμηνείας των εννοιών, που χρησιμοποιεί η ενωσιακή νομοθεσία. Στο πλαίσιο αυτό, μία έννοια δύναται να είναι είτε ενωσιακή είτε εθνική, γεγονός που προκύπτει από το αν η διάταξη του ενωσιακού δικαίου παραπέμπει ή όχι, για τον προσδιορισμό μιας έννοιας, στο εθνικό δίκαιο<sup>60</sup>. Στην πρώτη περίπτωση, πρόκειται για ενωσιακή έννοια, ενώ, στη δεύτερη, για εθνική έννοια. Εν προκειμένω, από τον ανωτέρω ορισμό του “αποσπασμένου εργαζομένου” συνάγεται ότι η έννοια αυτή είναι ενωσιακή, καθώς ο προσδιορισμός της προκύπτει ευθέως από την αυτόνομη ερμηνεία της συγκεκριμένης διάταξης του άρθρου 2 § 1 της Οδηγίας 96/71/EK, η οποία περιέχει όλα τα στοιχεία, τα οποία πρέπει να συντρέχουν, για να διαπιστώνεται, αν ένας εργαζόμενος είναι αποσπασμένος ή όχι. Αντίθετα, για την έννοια του “εργαζομένου”, η Οδηγία παραπέμπει στο εθνικό δίκαιο του εκάστοτε κράτους μέλους, καθιστώντας την εν λόγω έννοια εθνική. Η εν λόγω παραπομπή είναι λογική, δεδομένου ότι η Οδηγία επιβάλλει την εφαρμογή όρων εργασίας, οι οποίοι προέρχονται από τη νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής και, επομένως, δεν θα μπορούσε, ερμηνεύοντας αυτοτελώς την έννοια του εργαζομένου, να επεκτείνει την εκάστοτε εθνική νομοθεσία, για την προστασία των εργαζομένων, σε καταστάσεις, που, κατά το εκάστοτε εθνικό εργατικό δίκαιο, δεν προστατεύονται<sup>61</sup>. Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι, ενώ ορισμένα νομοθετήματα ενωσιακού εργατικού δικαίου υιοθετούν μια εθνική έννοια του εργαζομένου<sup>62</sup>, όπως εν προκειμένω, το Δ.Ε.Ε., κατά πάγια νομολογία του<sup>63</sup>, δεν φαίνεται διατεθειμένο να αναγνωρίσει, στα κράτη μέλη, πλήρως, την αρμοδιότητα προσδιορισμού της έννοιας αυτής και περιορίζει σημαντικά τα περιθώρια εκτίμησης, που έχουν τα κράτη μέλη, ως προς τη διαμόρφωση της έννοιας του εργαζομένου, ώστε εύλογα να γίνεται λόγος για ημιαυτόνομη ερμηνεία της έννοιας αυτής<sup>64</sup>.

<sup>59</sup> Μπακόπουλος, Ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου σε συμβάσεις εργασίας, ΕΕργΔ 2006/193.

<sup>60</sup> Ζερδελής, Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου, ΕΕργΔ 2018/129.

<sup>61</sup> Van Nuffel P., Afanasjeva S., The Revised Posting of Workers Directive: Curbing or Ensuring Free Movement? σε Cambien N., Kochenov D., Muir E., European Citizenship under Stress, Leiden, The Netherlands: Brill | Nijhoff, 2020, σελ. 277.

<sup>62</sup> Βλ. ενδεικτικά Οδηγία 2008/104/EK περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, Οδηγία 2001/23/EK περί προσαρμογής των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων.

<sup>63</sup> Βλ. ως χαρακτηριστικότερες τις αποφάσεις του Δ.Ε.Ε. στις υποθέσεις Danosa C-232/09, Balkaya C-229/14, Ζωή Χατζή C-149/10.

<sup>64</sup> Ζερδελής, ό.π.

Αξίζει να σημειωθεί, στο σημείο αυτό, ότι, ενώ η έννοια του εργαζομένου αποτελεί εθνική έννοια, στο άρθρο 4 § 5 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, η οποία εισάγει ρυθμίσεις για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, ορίζεται ότι τα κριτήρια, που θεσπίζει το εν λόγω άρθρο, για τη διαπίστωση πραγματικών καταστάσεων απόσπασης, στο πλαίσιο του ελέγχου και της αποφυγής καταχρήσεων και καταστρατηγήσεων της νομοθεσίας για την απόσπαση, μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν, ως αξιολογήσεις, που θα οδηγήσουν στο να διαπιστωθεί, εάν ένα πρόσωπο εμπίπτει πράγματι στον εν λόγω ορισμό, ανεξαρτήτως του προσδιορισμού του από την εθνική νομοθεσία ή πρακτική. Ιδίως, δίνονται κατευθύνσεις ερμηνείας στα κράτη μέλη, ως προς την ιδιότητα του εργαζομένου, οι οποίες αφορούν τα στοιχεία των γεγονότων, που συνδέονται με την παροχή της εργασίας, τη σχέση εξάρτησης και την αμοιβή και ανεξαρτήτως του χαρακτηρισμού, συμβατικού ή μη, που έχουν προσδώσει τα μέρη. Επιβεβαιώνεται, έτσι, η θεώρηση της έννοιας του εργαζομένου, υπό το φως του ενωσιακού δικαίου, και προωθείται η ημιαυτόνομη ερμηνεία αυτής, που παγίως υιοθετείται από το Δ.Ε.Ε. Διευκρινίζεται δε ότι εν λόγω ρύθμιση μπορεί να συμβάλλει στην αντιμετώπιση υποκρύπτουσας σχέσης εξαρτημένης εργασίας<sup>65</sup>, η οποία, εν προκειμένω, αποκτά ευρύτερη διάσταση και εκδηλώνεται σε διασυνοριακό επίπεδο.

Επισημαίνεται, ακόμη, ότι συστατικό στοιχείο της έννοιας του αποσπασμένου εργαζομένου αποτελεί το περιορισμένο χρονικό διάστημα της παροχής εργασίας, στο έδαφος άλλου κράτους μέλους, γεγονός, που αναδεικνύει τον προσωρινό χαρακτήρα της απόσπασης, χωρίς όμως να προσδιορίζεται ειδικότερη ανώτατη διάρκεια<sup>66</sup>, ενώ ούτε η παρ. 6 του άρθρου 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ παρέχει ασφαλή κριτήρια για τον προσδιορισμό της διάρκειας της απόσπασης, προβλέποντας ότι *“Η διάρκεια της απόσπασης υπολογίζεται με βάση μια περίοδο αναφοράς ενός έτους μετά την έναρξή της”*.

### **3. Όροι εργασίας και απασχόλησης αποσπασμένων εργαζομένων στο κράτος μέλος υποδοχής**

Η Οδηγία, όπως προαναφέρθηκε, ρυθμίζει έναν πυρήνα ελάχιστων κανόνων προστασίας, ήτοι συγκεκριμένους όρους εργασίας και απασχόλησης, τους οποίους οφείλουν να εγγυώνται στους εργαζομένους, που είναι αποσπασμένοι, στο έδαφός τους, τα κράτη μέλη, και τους οποίους, κατά συνέπεια, πρέπει να εφαρμόζουν, στην εργασιακή σχέση, οι εργοδότες - πάροχοι υπηρεσιών. Αυτοί αφορούν, σύμφωνα με το άρθρο 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, στα εξής θέματα: α) μέγιστες περιόδους εργασίας και ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης, β)

---

<sup>65</sup> Βλ. και εισαγωγική σκ. 10 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ σύμφωνα με την οποία *“Τα στοιχεία που ορίζονται στην παρούσα οδηγία σχετικά με την εφαρμογή και την παρακολούθηση της απόσπασης μπορούν επίσης να βοηθούν τις αρμόδιες αρχές στον εντοπισμό των εργαζομένων που έχουν δηλωθεί ψευδώς ως αυτοαπασχολούμενοι. Σύμφωνα με την οδηγία 96/71/ΕΚ, ο σχετικός ορισμός του εργαζομένου είναι ο ορισμός που προβλέπεται στο δίκαιο του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου αποσπάται ένας εργαζόμενος. Η περαιτέρω αποσαφήνιση και η καλύτερη παρακολούθηση της απόσπασης από τις οικείες αρμόδιες αρχές θα ενίσχυαν την ασφάλεια δικαίου και θα συνιστούσαν χρήσιμο εργαλείο για την αποτελεσματική καταπολέμηση της ψευδοαυτοαπασχόλησης και την εξασφάλιση του ότι δεν δηλώνεται ψευδώς ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι αυτοαπασχολούνται, με αποτέλεσμα την πρόληψη, την αποφυγή και την καταπολέμηση της καταστρατήγησης των εφαρμοστέων κανόνων”*.

<sup>66</sup> Άρθρο 2 § 1 Οδηγίας 96/71/ΕΚ: *“ως αποσπασμένος νοείται ο εργαζόμενος ο οποίος, για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα, εκτελεί την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους άλλου από εκείνο στο έδαφος του οποίου εργάζεται συνήθως”*.



ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, γ) ελάχιστα όρια μισθού<sup>67</sup>, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας, αποκλεισμένων των συμπληρωματικών επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων, 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<sup>68</sup>. Η Οδηγία δεν περιλαμβάνει όρους εργασίας, που δεν σχετίζονται με τη βραχυχρόνια παροχή της υπηρεσίας στο κράτος μέλος υποδοχής, όπως είναι οι όροι της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ή για την αντιπροσώπευση των εργαζομένων<sup>69</sup>.

Είναι χαρακτηριστικό ότι η Οδηγία 96/71/EK, στο άρθρο 3 § 1, δεν ορίζει, με γενικό τρόπο, ποιο δίκαιο θα εφαρμοσθεί ούτε και αποτυπώνει το ουσιαστικό περιεχόμενο των κανόνων, που θα πρέπει να ισχύουν<sup>70</sup>. Παραπέμπει, απλώς, σε έναν σκληρό πυρήνα κανόνων του εργατικού δικαίου της χώρας υποδοχής, οι οποίοι πρέπει να τηρούνται από τις επιχειρήσεις, χωρίς να επιδιώκει να εναρμονίσει το περιεχόμενο των υποχρεωτικών κανόνων ελάχιστης προστασίας, αλλά μόνο τον κατάλογο των κανόνων αυτών, ώστε να διασφαλίζεται η αμοιβαία αναγνώριση των εφαρμοστέων κανόνων, στο κράτος υποδοχής, συνιστώντας, στην ουσία, έναν μηχανισμό μερικής εναρμόνισης<sup>71</sup>. Ωστόσο, στους περισσότερους τομείς, ήδη, το παράγωγο δευτερογενές ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο προβλέπει τους κοινούς κανόνες, που εξασφαλίζουν μια ελάχιστη προστασία, στα θέματα, που ρυθμίζει<sup>72</sup>, με αποτέλεσμα το ενδιαφέρον της εν λόγω ρύθμισης να επικεντρώνεται στην εφαρμογή των ελαχίστων ορίων μισθού, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης μεταξύ αποσπασμένου εργαζομένου και εργοδότη - παρέχοντος υπηρεσίες. Ειδικά δε, ως προς τον όρο αυτό, το άρθρο 3 § 1 της Οδηγίας επεξηγεί, στο εδ. β', ότι τα ελάχιστα όρια μισθού ορίζονται από την νομοθεσία ή/και την εθνική πρακτική του κράτους μέλους, στο έδαφος του οποίου έχει αποσπασθεί ο εργαζόμενος. Στο σημείο αυτό, ορίζεται ο κανόνας ερμηνείας μίας ακόμη έννοιας, αυτής των ελάχιστων ορίων μισθού, η οποία συνιστά έννοια εθνική, αφού προσδιορίζεται από τη νομοθεσία ή/και εθνική πρακτική του εκάστοτε κράτους μέλους, στο

<sup>67</sup> Τα ελάχιστα όρια μισθού (minimum rates of pay/ les taux de salaire minimal) αντικαθίστανται στη νέα Οδηγία EE/2018/957 από τις αμοιβές (remuneration/rémunération).

<sup>68</sup> Με τη νέα Οδηγία EE/2018/957 στους όρους αυτούς προστίθενται: 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 για επαγγελματικούς λόγους.

<sup>69</sup> Van Nuffel P., Afanasjeva S., The Revised Posting of Workers Directive: Curbing or Ensuring Free Movement? σε Cambien N., Kochenov D., Muir E., European Citizenship under Stress, Leiden, The Netherlands: Brill | Nijhoff, 2020, σελ. 276.

<sup>70</sup> Αχτσιόγλου Ε., Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 192.

<sup>71</sup> Αχτσιόγλου Ε., ό.π., σελ. 193.

<sup>72</sup> Οδηγία 2008/88/EK σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, Οδηγία 2008/104/EK περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, Οδηγία 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, Οδηγία 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων, Οδηγία 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία.

έδαφος του οποίου έχει αποσπασθεί ο εργαζόμενος. Παράλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 3 § 7 εδ. β' της Οδηγίας, ως μέρος του κατώτατου μισθού, δεν θεωρούνται τα επιδόματα, που σχετίζονται με την απόσπαση και προκαλούνται εξ αφορμής αυτής, τα οποία έχουν τη μορφή επιστροφής εξόδων προς τον εργαζόμενο. Σύμφωνα και με το Δ.Ε.Ε., ο προσδιορισμός των ελαχίστων ορίων μισθού εναπόκειται στα κράτη μέλη και ο όρος αυτός δεν περιλαμβάνει επιδόματα ή παροχές, που από το νόμο ή την πρακτική του κράτους μέλους υποδοχής δεν αποτελούν τμήμα του κατώτατου μισθού και οι οποίες μεταβάλλουν τη σχέση μεταξύ της παροχής του εργαζομένου και της αντιπαροχής, που αυτός λαμβάνει, όπως είναι η αποζημίωση για πρόσθετη εργασία ή για παροχή εργασίας υπό ιδιαίτερες συνθήκες<sup>73</sup>.

Αυτοί οι επιτακτικοί κανόνες του κράτους μέλους υποδοχής εφαρμόζονται ακόμη και αν η σύμβαση εργασίας, κατά τα λοιπά, διέπεται από το δίκαιο του κράτους μέλους προέλευσης (ασχέτως δηλαδή του εφαρμοστέου δικαίου στη σχέση εργασίας), το οποίο προβλέπει δυσμενέστερους όρους, στα εν λόγω ζητήματα. Πέραν αυτής της ελάχιστης προστασίας, οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι υπόκεινται αποκλειστικά και μόνο στην εργατική νομοθεσία του κράτους μέλους προέλευσης<sup>74</sup>. Σημαντική τροποποίηση, στο σημείο αυτό, επιφέρει η Οδηγία ΕΕ/2018/957, η οποία προσθέτει παράγραφο 1.α. στο άρθρο 3. Στην εν λόγω παράγραφο, προβλέπεται ότι, όταν η απόσπαση ξεπερνά έναν ανώτατο όριο διάρκειας 12 ή 18 μηνών, το δίκαιο του κράτους μέλους υποδοχής εφαρμόζεται, στο σύνολό του, ως προς τους όρους εργασίας και απασχόλησης, στους αποσπασμένους εργαζομένους, ήτοι, και πέραν του σκληρού πυρήνα ελάχιστης προστασίας της § 1 του ίδιου άρθρου (εξαιρουμένων των ρυθμίσεων περί σύναψης και λύσης της σύμβασης εργασίας και των ρητρών μη ανταγωνισμού και περί των συμπληρωματικών επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων). Με τον τρόπο αυτό, η νέα Οδηγία εξασφαλίζει μεγαλύτερη προστασία για τους αποσπασμένους εργαζομένους, επεκτείνοντας την εφαρμογή του συνόλου των όρων εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής, στις περιπτώσεις μακροχρόνιας απόσπασης (βλ. αναλυτικά κατωτέρω υπό VII.5.).

Από την εφαρμογή των όρων εργασίας του άρθρου 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/EK εξαιρούνται, ως προς τη διάρκεια της ετήσιας άδειας και τα ελάχιστα όρια μισθού, οι εργαζόμενοι, οι οποίοι αποσπώνται, για να εκτελέσουν εργασίες αρχικής συναρμολόγησης ή/και πρώτης εγκατάστασης ενός αγαθού, οι οποίες αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα σύμβασης παροχής αγαθών και είναι απαραίτητες για τη θέση σε λειτουργία του παρεχομένου αγαθού, εκτελούνται δε από εργαζομένους με ειδικά προσόντα ή/και ειδικευση της επιχείρησης που παρέχει το αγαθό, όταν η διάρκεια της απόσπασης δεν είναι μεγαλύτερη των οκτώ ημερών<sup>75</sup>. Σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο είναι και η νομολογία του Δ.Ε.Ε., το οποίο δέχεται ότι υπάρχουν περιπτώσεις αποσπάσεων που, υπό ορισμένες συνθήκες, οι οποίες συνίστανται στις πολλαπλές και σύντομες προσπελάσεις των συνόρων διαφόρων κρατών μελών, η επιβολή, από το κράτος μέλος υποδοχής, της νομοθεσίας του, για τα ελάχιστα όρια μισθού,

<sup>73</sup> C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, Απόφαση Δ.Ε.Ε. της 12ης Δεκεμβρίου 2015, σκ. 36, C-341/02, *Commission v. Germany*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 14ης Απριλίου 2005, σκ. 39, C-522/12, *Tevfik Isbir*, Απόφαση Δ.Ε.Ε. της 7ης Νοεμβρίου 2013, σκ. 37-38, 40.

<sup>74</sup> *Αργυρός Γ.*, Η Οδηγία 96/71/Ε.Κ. σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ΕΕργΔ 2010/745.

<sup>75</sup> Άρθρο 3 § 2 Οδηγίας 96/71/EK, βλ. και εισαγωγική σκ. 15 και αντίστοιχο άρθρο 4 § 3 Π.Δ. 219/2000.

θα ήταν δυσανάλογη<sup>76</sup>. Η εν λόγω εξαίρεση δεν εφαρμόζεται στις δραστηριότητες του οικοδομικού τομέα, που ορίζονται στο παράρτημα της Οδηγίας 96/71/EK και, συνεπώς, ως προς τις εν λόγω εργασίες, η ελάχιστη προστασία είναι απόλυτη, χωρίς εξαιρέσεις, βασιζόμενες στη μικρή διάρκεια της απόσπασης<sup>77</sup>.

Παράλληλα, στο άρθρο 3 §§ 3 και 4 της Οδηγίας 96/71/EK<sup>78</sup>, δίδεται η δυνατότητα, στα κράτη μέλη, να αποφασίσουν, έπειτα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, ότι επιχειρήσεις, που αποσπούν εργαζομένους, στο πλαίσιο εκτέλεσης σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή εντός του ίδιου ομίλου (όχι όμως και στις περιπτώσεις απόσπασης προσωρινώς απασχολούμενου προσωπικού), δεν υποχρεούνται να εφαρμόσουν τη νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής, όσον αφορά στα ελάχιστα όρια μισθού, όταν η διάρκεια της απόσπασης δεν είναι μεγαλύτερη από έναν μήνα. Ίδια εξαίρεση δύναται να προβλέψουν τα κράτη μέλη για ολόκληρους τομείς δραστηριότητας και, ομοίως, σύμφωνα με το άρθρο 3 § 5 της Οδηγίας 96/71/EK, για τις μικρής έκτασης εργασίες, εφόσον, προηγουμένως, προσδιορίσουν ρητά, σύμφωνα με το εδ. β' του ίδιου άρθρου, την έννοια της "μικρής έκτασης" των εργασιών<sup>79</sup>.

#### 4. Πηγές όρων εργασίας και απασχόλησης

Οι ανωτέρω κανόνες ελάχιστης προστασίας, οι οποίοι πρέπει να εφαρμόζονται στη σχέση εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων, δεν είναι εφαρμοστέοι σε κάθε περίπτωση, αφού η εφαρμογή τους εξαρτάται από τον τρόπο, με τον οποίο προκύπτει η δεσμευτικότητά τους<sup>80</sup>. Ειδικότερα, αυτοί πρέπει να προέρχονται από συγκεκριμένου χαρακτήρα διατάξεις<sup>81</sup>, ήτοι, σύμφωνα με το άρθρο 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/EK, μόνον από α) νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή/και β) συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις, οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής του κράτους μέλους, στο έδαφος του οποίου λαμβάνει χώρα η απόσπαση και δεσμεύουν τις επιχειρήσεις του οικοδομικού τομέα. Δεν εφαρμόζονται, δηλαδή, αν προκύπτουν από συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις (εξαιρουμένου του οικοδομικού τομέα) ή κατ' άλλο τρόπο<sup>82</sup>. Τίθεται, έτσι, ως

<sup>76</sup> C-165/98, **Mazzoleni**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 15ης Μαρτίου 2001, σκ. 30, 34-39.

<sup>77</sup> Άρθρο 3 § 2 εδ. β' Οδηγία 96/71/EK.

<sup>78</sup> Στην αντίστοιχη εισαγωγική σκ. 16 της Οδηγίας 96/71/EK η εξαίρεση από την εφαρμογή των κανόνων για τα ελάχιστα όρια μισθού και τη διάρκεια της ετήσιας άδειας, αποδίδεται στη εξυπηρέτηση σκοπών ευελιξίας.

<sup>79</sup> Αντίστοιχες των παρ. 3 έως 5 του άρθρου 3 της Οδηγίας 96/71/EK διατάξεις δεν έχουν συμπεριληφθεί στο Π.Δ. 219/2000. Συνεπώς, όσον αφορά στην ελληνική έννομη τάξη, δεν εξαιρούνται από την εφαρμογή των διατάξεων της εθνικής νομοθεσίας περί ελάχιστης διάρκειας της άδειας με αποδοχές και περί ελαχίστων ορίων μισθού, οι αποσπάσεις εργαζομένων που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο παροχής υπηρεσίας ή στις ενδοομιλικές αποσπάσεις, με αποτέλεσμα, και στις περιπτώσεις αυτές, όπως και στην απόσπαση υπό καθεστώς προσωρινής απασχόλησης (που εξ' αρχής δεν εξαιρείται από τις εν λόγω διατάξεις σύμφωνα με το κείμενο της Οδηγίας), ο εργοδότης να υποχρεούται να εφαρμόζει τους εν λόγω όρους εργασίας, ακόμα και αν η διάρκεια της απόσπασης δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα (εκτός αν δεν υπερβαίνει τις 8 ημέρες, οπότε ισχύει η εξαίρεση του άρθρου 4 § 3 Π.Δ. 219/2000) ή πρόκειται για μικρής έκτασης εργασίες.

<sup>80</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η διεθνοποίηση της κινητικότητας των εργαζομένων, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο-Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 407.

<sup>81</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόσπαση εργαζομένων και η εφαρμογή των κατωτάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

<sup>82</sup> **Γαβαλάς Ν.**, Η απόσπαση σε άλλο κράτος-μέλος της Ε.Ε. ως συνέπεια της άσκησης απ' τον εργοδότη του δικαιώματος της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, τ. 10/1996, σελ. 923, βλ. όμως ήδη ως προς αυτό την τροποποίηση της Οδηγίας στο άρθρο 3 § 1.

προϋπόθεση, προκειμένου οι ρυθμίσεις του κράτους μέλους υποδοχής να καθίστανται υποχρεωτικές για τις επιχειρήσεις, να προέρχονται από πηγές ορισμένης νομικής φύσης<sup>83</sup>.

Αναφορικά με τις συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις, οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής και οι οποίες αποτελούν πηγή των εφαρμοστέων κανόνων εργασίας, στην απόσπαση εργαζομένων, που απασχολούνται στον οικοδομικό τομέα, όπου απασχολείται η πλειονότητα των αποσπασμένων εργαζομένων στην διεθνική παροχή υπηρεσιών, το άρθρο 3 § 8 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ ορίζει ποιες χαρακτηρίζονται ως τέτοιες. Ειδικότερα, ως ΣΣΕ ή ΔΑ, οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής, νοούνται εκείνες, που πρέπει να τηρούνται απ' όλες τις επιχειρήσεις, τις ανήκουσες στο δεδομένο κλάδο ή επάγγελμα και υπάγονται στο γεωγραφικό χώρο εφαρμογής τους. Ελλείπει συστήματος αναγόρευσης των συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων σε κανόνες γενικής εφαρμογής, τα κράτη μέλη μπορούν, εάν το αποφασίσουν, να λάβουν ως βάση α) τις συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις, που ισχύουν γενικά για όλες τις παρόμοιες επιχειρήσεις τις ανήκουσες στο δεδομένο κλάδο ή επάγγελμα και υπάγονται στο γεωγραφικό χώρο εφαρμογής τους ή/και β) 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, προκειμένου να εξασφαλίζεται η ίση μεταχείριση των εν λόγω επιχειρήσεων, που βρίσκονται σε παρόμοια θέση<sup>84</sup>. Παρέχεται, έτσι, στο άρθρο 3 § 8 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, η δυνατότητα πλασματικής εξομοίωσης συγκεκριμένων ΣΣΕ ή ΔΑ με κανόνες γενικής εφαρμογής, υπό την προϋπόθεση ότι αυτές ισχύουν γενικά για όλες τις παρόμοιες επιχειρήσεις του κλάδου και ότι διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση των εθνικών και των αλλοδαπών επιχειρήσεων. Πρόκειται για γενική ρήτρα της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εθνικών και των επιχειρήσεων, που αποσπών εργαζομένους, αναφορικά με την υπαγωγή τους στην υποχρέωση τήρησης συλλογικά καθορισμένων όρων εργασίας<sup>85</sup> και εκδήλωση της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων, με βάση την ιθαγένεια<sup>86</sup>. Σημειώνεται, βέβαια, ότι, σύμφωνα με το άρθρο 3 § 10 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, τα κράτη μέλη, τηρουμένης της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ημεδαπών και αλλοδαπών επιχειρήσεων, μπορούν να προβλέψουν την υποχρεωτική εφαρμογή των όρων εργασίας και απασχόλησης, που πηγάζουν από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής, και σε επιχειρήσεις άλλων κλάδων πέραν του οικοδομικού.

Αντίστοιχη του άρθρου 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ είναι η διάταξη του άρθρου 4 § 1 του Π.Δ. 219/2000. Συγκεκριμένα, η τελευταία ορίζει ότι οι όροι εργασίας, που εφαρμόζονται, στην περίπτωση των αποσπασμένων στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένων, καθορίζονται

---

<sup>83</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 193.

<sup>84</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόσπαση εργαζομένων και η εφαρμογή των καταστάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

<sup>85</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, ό.π., σελ. 193.

<sup>86</sup> **Rebhahn, R.**, Ζητήματα Εργατικού Δικαίου κατά την απόσπαση εργαζομένων, ΕΕργΔ 2001/481.

από την ελληνική εργατική νομοθεσία, ήτοι, από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., η οποία είναι, εκ του νόμου, γενικής εφαρμογής, καθώς και από τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές, σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν. 1876/1990. Υπενθυμίζεται ότι, στο ελληνικό εργατικό δίκαιο, η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αφορά, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1876/90, τους εργαζομένους όλης της χώρας, ως προς τους μη μισθολογικούς όρους, ενώ, ως προς τους μισθολογικούς, ισχύει, για τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες που είναι μέλη των οργανώσεων που συμβλήθηκαν<sup>87</sup>, ενώ, πλέον, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται με διάταξη νόμου, σύμφωνα με την υποπαρ. ΙΑ.11. του άρθρου πρώτου του Ν. 4092/2012. Επιπλέον, σημειώνεται ότι, ως υφιστάμενο σύστημα κήρυξης των ΣΣΕ ή ΔΑ ως γενικώς υποχρεωτικών, εξακολουθεί να ισχύει η επέκταση των αποτελεσμάτων των συλλογικών συμβάσεων, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων<sup>88</sup>, σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν. 1896/90 (όπως αυτό τροποποιήθηκε με το άρθρο 56 του Ν. 4635/2019), υπό την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω ΣΣΕ δεσμεύουν εργοδότες, που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι στην ελληνική έννομη τάξη εμφανίζονται πεδία, στα οποία είναι δυνατόν να μην προκύπτει ταύτιση των όρων εργασίας μεταξύ αποσπασμένων εργαζομένων και των υπολοίπων εργαζομένων, που απασχολούνται στις κατ' ιδίαν επιχειρήσεις, διότι, αν οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ ή οι κλαδικές ΣΣΕ δεν έχουν κηρυχθεί ως γενικώς υποχρεωτικές, δεν εφαρμόζονται στους αποσπασμένους, ακόμη και αν από αυτές δεσμεύεται ο εργοδότης και όλοι ή οι περισσότεροι των εργαζομένων της επιχείρησης, στην οποία έχει αποσπασθεί ο εργαζόμενος, ως μέλη των οργανώσεων, που υπέγραψαν τη σύμβαση και, επομένως, δεν αποκλείεται ο εργοδότης να μην εφαρμόσει, στους αποσπασμένους, όρους εργασίας, ακόμη και αν εμπίπτουν στον σκληρό πυρήνα των όρων εργασίας, που προβλέπει η Οδηγία 96/71/ΕΚ και το Π.Δ. 219/2000<sup>89</sup>. Ομοίως ισχύουν και για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ. Εντοπίζεται, έτσι, στην ελληνική έννομη τάξη, ένας σημαντικός παράγοντας δυναμικής διαφοροποίησης μεταξύ των τακτικών εργαζομένων και των αποσπασμένων, γεγονός που μπορεί να αποτελέσει παράγοντα πίεσης στους όρους εργασίας των εγχώριων εργαζομένων και κοινωνικού dumping<sup>90</sup>.

## 5. Αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης

Στο άρθρο 3 § 7 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ<sup>91</sup>, προβλέπεται η δυνατότητα εφαρμογής ευνοϊκότερων όρων απασχόλησης, πέραν αυτών που ορίζονται στην παρ. 1 του ίδιου άρθρου, σε περιπτώσεις απόσπασης. Στο σημείο αυτό, διαφαίνεται ότι η Οδηγία 96/71/ΕΚ σκοπεύει στην εξασφάλιση ενός επιπέδου ελάχιστης προστασίας, στο οποίο πρέπει να συμμορφώνονται τα κράτη μέλη, πέραν του οποίου δύνανται, κατά τα λοιπά, να επεκτείνουν το πεδίο της παρεχόμενης προστασίας, στους αποσπασμένους εργαζομένους, ενώ η εν λόγω

<sup>87</sup> Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018, σελ. 127.

<sup>88</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 148.

<sup>89</sup> Παπαδημητρίου Κ., Η απόσπασση εργαζομένων και η εφαρμογή των κατωτάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

<sup>90</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π.

<sup>91</sup> Βλ. αντίστοιχο άρθρο 4 § 5 Π.Δ. 219/2000.

διάταξη παραπέμπει στη θεμελιώδη, για το ελληνικό εργατικό δίκαιο, αρχή της εύνοιας<sup>92</sup>. Ωστόσο, η ερμηνεία, που το Δ.Ε.Ε. επεφύλαξε τόσο στη δυνατότητα διεύρυνσης της προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων όσο και συνολικά στο ζήτημα των εφαρμοστέων σε αυτούς εργατοδικαιικών κανόνων, υπήρξε προβληματική<sup>93</sup>.

Κατ' αρχήν, παρατηρείται ότι η εν λόγω διάταξη αναφέρεται, πρωταρχικά, στην εργατική νομοθεσία του κράτους μέλους προέλευσης, καθώς και στις ατομικές συμβάσεις εργασίας<sup>94</sup>. Αναφορικά με τη νομοθεσία του κράτους μέλους προέλευσης, σημειώνεται ότι αυτή, δεδομένου ότι εξακολουθεί να εφαρμόζεται στην εργασιακή σχέση, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, σε ζητήματα, που δεν περιλαμβάνονται στο άρθρο 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/EK, δύναται, βάσει της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, να εφαρμόζεται και σε αυτά, εφόσον εξασφαλίζει μεγαλύτερη προστασία για τον εργαζόμενο. Δηλαδή, ο αποσπασμένος δεν μπορεί εκ του λόγου μόνο της απόσπασης και της υποχρεωτικής εφαρμογής των κανόνων του άρθρου 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/EK να στερηθεί την πληρέστερη προστασία, που του εξασφαλίζει το δίκαιο του κράτους μέλους προέλευσης. Παράλληλα, ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ενδέχεται να προέρχονται και από την ατομική σύμβαση εργασίας του αποσπασμένου με την εργοδότη επιχείρηση του κράτους μέλους προέλευσης, ενώ και οι εργοδότες στο κράτος μέλος υποδοχής δύνανται να παρέχουν αυτοβούλως ευνοϊκότερους όρους εργασίας στους αποσπασμένους.

Επιπρόσθετα, το κείμενο της διάταξης δεν εμποδίζει το κράτος μέλος υποδοχής να βελτιώσει, για τα θέματα, που υπάγονται στον κατάλογο του άρθρου 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/EK, το επίπεδο της παρεχόμενης προστασίας στους αποσπασμένους στο έδαφος του εργαζομένου<sup>95</sup> ή και σε άλλα θέματα. Ως προς τη θέση αυτή, συνηγορεί και η διαπίστωση του Δ.Ε.Ε. (πρώην Δ.Ε.Κ.), στην υπόθεση *Laval*, ότι, εφόσον η εν λόγω Οδηγία δεν εναρμονίζει τα συστήματα καθορισμού των όρων εργασίας, τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να προβούν στον εν λόγω καθορισμό, αρκεί να σέβονται το κοινοτικό δίκαιο<sup>96</sup>. Εντούτοις, ήδη, στην ίδια αυτή υπόθεση *Laval*, όπως και στη μεταγενέστερη αυτής υπόθεση *Rüffert*, το Δικαστήριο αντιλαμβάνεται τον θεματικό κατάλογο των επιτακτικών κανόνων ελάχιστης προστασίας του άρθρου 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/EK, ως περιοριστικό<sup>97</sup> και καταλήγει πως η Οδηγία ορίζει ένα επίπεδο προστασίας, που όχι μόνο είναι αναγκαίο, αλλά και που είναι

---

<sup>92</sup> Σχετικά με τη θεμελιώδη αρχή της εύνοιας στο εργατικό δίκαιο βλ. αντί άλλων **Λεβέντη Γ.**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, 2007, σελ. 494, **Παπαδημητρίου Κ.**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018, σελ. 168.

<sup>93</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 195.

<sup>94</sup> **Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α.**, Ευρωπαϊκή Ένωση και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οικονομίας, Σάκκουλας, 2018, σελ. 355, βλ. και **C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto**, Απόφαση Δ.Ε.Ε. της 12ης Δεκεμβρίου 2015, σκ. 43.

<sup>95</sup> **Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α.**, ό.π., σελ. 355.

<sup>96</sup> **Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α.**, ό.π., σελ. 356, **C-341/05, Laval**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 11ης Δεκεμβρίου 2007, σκ. 68.

<sup>97</sup> **Αργυρός Γ.**, Η Οδηγία 96/71/Ε.Κ. σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ΕΕργΔ 2010/745.

καταρχήν επιτρεπτό να εξασφαλίζεται στους αποσπασμένους<sup>98</sup>, στηριζόμενο στην παραδοχή ότι η διάταξη του άρθρου 3 § 7 της Οδηγίας δεν μπορεί να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι επιτρέπει στο κράτος μέλος υποδοχής να εξαρτά την παροχή υπηρεσιών, στο έδαφός του, από την τήρηση όρων εργασίας και απασχόλησης, που βαίνουν πέραν των επιτακτικών κανόνων, για την ελάχιστη προστασία<sup>99</sup>. Έτσι, τυχόν ευνοϊκότεροι όροι εργασίας δύναται να προέρχονται μόνον είτε από τη σχετική νομοθεσία στο κράτος προέλευσης, πράγμα σπάνιο, είτε τη βούληση του παρόχου υπηρεσιών να προσχωρήσει σε μια ευνοϊκότερη ΣΣΕ, που ισχύει στο κράτος υποδοχής, πράγμα πρακτικά σπανιότερο του πρώτου<sup>100</sup>. Τέλος, σημειώνεται ότι, κατά το Δ.Ε.Ε., η επέκταση του καταλόγου του άρθρου 3 § 1 θα ισοδυναμούσε με στέρηση της εν λόγω Οδηγίας από την πρακτική της αποτελεσματικότητα<sup>101</sup>.

Συμπεραίνεται, λοιπόν, ότι το Δικαστήριο, στις υποθέσεις Laval και Rüffert, έκρινε ότι τα θέματα, που περιλαμβάνονται στον περιεχόμενο στο άρθρο 3 παρ. 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ κατάλογο, θα πρέπει να γίνουν αντιληπτά όχι μόνο ως τομείς, όπου τα κράτη μέλη πρέπει να δράσουν, αλλά, επίσης, και ως τομείς, πέραν των οποίων δεν μπορούν να δράσουν, με σκοπό να ρυθμίσουν τα δικαιώματα και τους όρους εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων<sup>102</sup>. Ωστόσο, αυτή η ερμηνεία του Δ.Ε.Ε. δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι προκύπτει αβίαστα από την διατύπωση και την όλη οικονομία της εν λόγω διάταξης. Τουναντίον, εάν ληφθεί υπόψη ότι ένας από τους σκοπούς της Οδηγίας είναι η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η εισαγωγική σκέψη 17 της εν λόγω Οδηγίας<sup>103</sup> δεν διακρίνει την προέλευση των ευνοϊκότερων όρων για τους εργαζομένους, τότε, η εν λόγω διάταξη θα μπορούσε βάσιμα να ερμηνευθεί ως επιτρέπουσα, στο κράτος μέλος υποδοχής, να εφαρμόσει όρους εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι εκείνων που προβλέπονται από τους επιτακτικούς κανόνες ελάχιστης προστασίας<sup>104</sup>. Αυτή η προσέγγιση της νομολογίας αποτελεί καινοτομία σε σχέση με εκείνην της προ-Laval εποχής. Με βάση την προγενέστερη νομολογία, οι επιχειρήσεις, που αποσπούσαν εργαζομένους, στο πλαίσιο της διεθνικής παροχής υπηρεσιών, όφειλαν να σέβονται τους σχετικούς με τα δικαιώματα και τους όρους εργασίας υποχρεωτικούς κανόνες του εργατικού δικαίου του κράτους μέλους υποδοχής<sup>105</sup>.

Ως εξήγηση για αυτήν την περιοριστική προσέγγιση του Δικαστηρίου, θα μπορούσε να θεωρηθεί το γεγονός ότι το άρθρο 3 παρ. 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ μπορεί να χαρακτηριστεί

---

<sup>98</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 201-202.

<sup>99</sup> **Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α.**, Ευρωπαϊκή Ένωση και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οικονομίας, Σάκκουλας, 2018, σελ. 356.

<sup>100</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, ό.π., σελ. 201-202.

<sup>101</sup> **C-346/06, Rüffert**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 3ης Απριλίου 2008, σκ. 33.

<sup>102</sup> **Αργυρός Γ.**, Η Οδηγία 96/71/Ε.Κ. σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ΕΕργΔ 2010/745.

<sup>103</sup> Εισαγωγική σκ. 17 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ: “*οι αναγκαστικοί κανόνες για την ελάχιστη προστασία που ισχύουν στη χώρα υποδοχής δεν πρέπει να παρεμποδίζουν την εφαρμογή των όρων εργασίας και απασχόλησης που είναι πιο ευνοϊκοί για τους εργαζομένους*”.

<sup>104</sup> **Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α.**, ό.π., σελ. 356.

<sup>105</sup> **Αργυρός Γ.**, ό.π., με τις εκεί παραπομπές. Βλ. επίσης **C-168/04, Commission v. Austria**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 21ης Σεπτεμβρίου 2006.

ως εξαίρεση από την αρχή της εφαρμογής της νομοθεσίας του κράτους προέλευσης, που ισχύει στις περιπτώσεις διεθνικής παροχής υπηρεσιών, και, ως τέτοια, θα πρέπει να ερμηνευθεί στενά<sup>106</sup>. Ωστόσο, κρίσιμη αποδεικνύεται η εξήγηση, η οποία βασίζεται στο γεγονός ότι το Δ.Ε.Ε. θεωρεί ως πρωταρχικό σκοπό της Οδηγίας, λόγω της νομικής της βάσης, την προστασία των δικαιωμάτων του παρόχου εργοδότη των υπηρεσιών. Ειδικότερα, η νέα προσέγγιση της σχετικής νομολογίας μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει ως πρωταρχικό μέλημα την προστασία της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών του εργοδότη των αποσπασμένων εργαζομένων, καθώς εγγυάται την ελαχιστοποίηση των υποχρεώσεών του, οι οποίες δεν βγαίνουν πέραν του σκληρού πυρήνα των επιτακτικών μέτρων ελάχιστης προστασίας της εργατικής νομοθεσίας του κράτους μέλους υποδοχής, ενώ, παράλληλα, η εν λόγω νομολογία επιδιώκει περισσότερη διαφάνεια και ασφάλεια δικαίου αναφορικά με το εφαρμοστέο δίκαιο, στις περιπτώσεις των αποσπασμένων εργαζομένων στα διάφορα κράτη μέλη<sup>107</sup>. Η ερμηνεία, λοιπόν, που υιοθετεί το Δ.Ε.Ε., θεωρώντας ότι η Οδηγία αναφέρεται όχι μόνο σε μια ελάχιστη προστασία αλλά και σε μία μέγιστη προστασία, βασίζεται στο σκεπτικό ότι η εφαρμογή των εργατικών κανόνων αποτελεί περιορισμό της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών, που γίνεται κατ' εξαίρεση δεκτή και, γι' αυτό το λόγο, πρέπει να είναι αναγκαία και ανάλογη<sup>108</sup>. Αξίζει να σημειωθεί, ότι η θέση αυτή του Δ.Ε.Ε. επικρίνεται, με βάση το επιχείρημα ότι οι προστατευτικοί κανόνες του ασθενέστερου μέρους της εργασιακής σχέσης δεν απαιτείται να αποδειχθεί ούτε ότι είναι αναγκαίοι ούτε ότι τηρούν την αναλογικότητα, παρά αρκεί ότι ανταποκρίνονται σε μια κοινωνική ανάγκη προστασίας και, συνεπώς, η αντίθετη λογική θα ήταν εκείνη, που θα έπρεπε να υιοθετηθεί, δηλαδή, ότι η κοινωνική προστασία αποτελεί ένα θεμιτό στόχο, ο οποίος, μόνο κατ' εξαίρεση, δεν θα μπορούσε να γίνει αποδεκτός, όταν, π.χ., καταλήγει σε δυσμενείς διακρίσεις ή άλλους μη θεμιτούς σκοπούς.<sup>109</sup>

## **6. Λόγοι δημόσιας τάξης που επεκτείνουν την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων**

Κατ' άρθρο 3 § 10 εδ. α' της Οδηγίας 96/71/EK, τα κράτη μέλη μπορούν, υπό την προϋπόθεση ότι τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ημεδαπών και αλλοδαπών επιχειρήσεων, να επιβάλλουν, στις επιχειρήσεις, που αποσπών εργαζομένους, όρους εργασίας και απασχόλησης, πέραν αυτών, που προβλέπονται στο άρθρο 3 § 1 της Οδηγίας, εφόσον πρόκειται για διατάξεις δημόσιας τάξης<sup>110</sup>. Έχοντας η προαναφερθείσα νομολογία του Δικαστηρίου αποκλείσει τη δυνατότητα επίκλησης του α. 3 § 7 της Οδηγίας, το κράτος μέλος υποδοχής στρέφει την προσοχή του στο α. 3 § 10, ως νομική βάση, για την εφαρμογή κανόνων, που βγαίνουν πέραν του προβλεπόμενου στο α. 3 § 1 της Οδηγίας σκληρού

<sup>106</sup> **Αργυρός Γ.**, Η Οδηγία 96/71/E.K. σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ΕΕργΔ 2010/745.

<sup>107</sup> **Αργυρός Γ.**, ό.π.

<sup>108</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόσπαση εργαζομένων και η εφαρμογή των κατωτάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

<sup>109</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, ό.π.

<sup>110</sup> **C-319/06, Commission v. Luxembourg**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 19ης Ιουνίου 2008, σκ. 27.



πυρήνα<sup>111</sup>. Ωστόσο, και στην περίπτωση αυτή, ο δικανικός συλλογισμός του Δ.Ε.Ε. εμφανίζει μια τυπική δομή και οργανώνεται στη βάση του διπόλου “κανόνας - εξαίρεση”<sup>112</sup>, όπου κανόνας είναι η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών και η εξαίρεση η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων.

Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η “δημόσια τάξη” είναι έννοια του κοινοτικού δικαίου<sup>113</sup> και, για το λόγο αυτό, το πεδίο εφαρμογής της δεν μπορεί να προσδιορίζεται μονομερώς από το κράτος μέλος. Τα κράτη μέλη παραμένουν, κατ’ουσίαν, ελεύθερα να καθορίζουν, σύμφωνα με τις εθνικές ανάγκες τους, τις απαιτήσεις της δημόσιας τάξης<sup>114</sup>. Στο πλαίσιο όμως του κοινοτικού δικαίου και δεδομένου ότι η προστασία της δημόσιας τάξης συνιστά λόγο, που δικαιολογεί παρεκκλίσεις από τη θεμελιώδη αρχή της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, ο καθορισμός της έννοιας τελεί υπό τον έλεγχο των οργάνων της Ε.Ε.<sup>115</sup>. Ειδικότερα, όπως προκύπτει από την επισκόπηση της νομολογίας του Δ.Ε.Ε. (πρώην Δ.Ε.Κ.), το Δικαστήριο, κρίνοντας περί της δυνατότητας εφαρμογής, στους αποσπασμένους εργαζομένους, κανόνων, που ισχύουν στο κράτος μέλος υποδοχής, δέχεται ότι οι εθνικοί αυτοί κανόνες εφαρμόζονται μόνον εφόσον συνιστούν ρυθμίσεις δικαιολογημένες από επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος, διευκρινίζει δε ότι, μεταξύ των επιτακτικών λόγων γενικού συμφέροντος, που έχει ήδη αναγνωρίσει το Δικαστήριο, συγκαταλέγεται και η προστασία των εργαζομένων<sup>116</sup>. Η θέση αυτή του Δικαστηρίου στην ουσία αποτυπώνεται στο άρθρο 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπου προβλέπεται η υποχρεωτική εφαρμογή των όρων εργασίας, που απαριθμούνται στα στοιχεία (α) έως (ζ) της εν λόγω διάταξης. Ο κατάλογος των όρων εργασίας υποχρεωτικής εφαρμογής του άρθρου αυτού φαίνεται να περιλαμβάνει κανόνες, που θεωρούνται, σύμφωνα με το άρθρο 7 § 1 της Σύμβασης της Ρώμης 1980, ως αναγκαστικού δικαίου διατάξεις<sup>117</sup>. Ωστόσο, το Δ.Ε.Ε., στις περιπτώσεις, που καλείται να αξιολογήσει εθνικούς κανόνες ως δημόσιας τάξεως και, επομένως, ως επιτρέποντες την εφαρμογή κανόνων περί την εργασία, που βαίνουν πέραν του πυρήνα ελάχιστης προστασίας του άρθρου 3 § 1 της Οδηγίας, αντιλαμβάνεται την έννοια αυτή της “δημόσιας τάξης” του άρθρου 3 § 10 της Οδηγίας ως μια πιο αυστηρή και στενή έννοια, σε σχέση με τους κανόνες αναγκαστικού δικαίου. Ειδικότερα, η έννοια αυτή προσομοιάζει περισσότερο με τους κανόνες δικαίου της χώρας του δικάζοντος δικαστή του άρθρου 7 § 2 της Σύμβασης της Ρώμης 1980, η εφαρμογή των οποίων είναι αναγκαία για τη διατήρηση της πολιτικής,

<sup>111</sup> Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α., Ευρωπαϊκή Ένωση και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οικονομίας, Σάκκουλας, 2018, σελ. 357.

<sup>112</sup> Achtsioglou E., “The juridical treatment of the conflicts between trade union rights and the economic freedoms in EU legal order: A critical analysis of the ECJ rulings in Laval and Viking cases”, σε Th. Sakellaropoulos & A. Stergiou (eds), Posted Workers in Europe: The cases of Greece and Bulgaria, Scientific Society for Social Cohesion and Development, σελ. 63 επ., 95 επ.

<sup>113</sup> Συνεκδ. C-369/96 και C-376/96, *Arblade and Leloup*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 23ης Νοεμβρίου 1999, σκ. 31.

<sup>114</sup> C-319/06, *Commission v. Luxembourg*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 19ης Ιουνίου 2008, σκ. 50.

<sup>115</sup> Παπαδημητρίου Κ., Η απόσπαση εργαζομένων και η εφαρμογή των κατωτάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

<sup>116</sup> Συνεκδ. C-369/96 και C-376/96, *Arblade and Leloup*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 23ης Νοεμβρίου 1999, σκ. 34, 36, C-165/98, *Mazzoleni*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 15ης Μαρτίου 2001, σκ. 25., 27, Συνεκδ. C-49/98, C-50/98, C-52/98 έως C-54/98, C-68/98 έως C-71/08, *Finalarte*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 25ης Οκτωβρίου 2001, σκ. 31, 33, C-60/03, *Wolff & Müller*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 12ης Οκτωβρίου 2004, σκ. 34-36.

<sup>117</sup> Εισαγωγική σκέψη 10 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ.

κοινωνικής και οικονομικής οργάνωσης της χώρας αυτής<sup>118</sup>, ούτως ώστε να επιβάλλεται η τήρησή τους από όλα τα πρόσωπα που βρίσκονται επί του εδάφους του κράτους μέλους αυτού ή σε κάθε έννομη σχέση, που εντοπίζεται εντός του κράτους αυτού<sup>119</sup>. Σύμφωνα με το Δ.Ε.Ε. θα πρέπει να πρόκειται για κανόνες, από τους οποίους δεν μπορεί να υπάρξει παρέκκλιση και οι οποίοι, από τη φύση και τους σκοπούς τους, εξυπηρετούν τις επιτακτικές ανάγκες του δημοσίου συμφέροντος. Έτσι, ένα κράτος μέλος μπορεί να επικαλεσθεί τη “δημόσια τάξη” μόνον, όταν υπάρχει μία γνήσια και επαρκώς σοβαρή απειλή, σε ένα θεμελιώδες συμφέρον της κοινωνίας<sup>120</sup>. Παράλληλα, όμως, απαιτείται, μαζί με τη συνδρομή του λόγου δημοσίου συμφέροντος, να εφαρμόζεται και να γίνεται σεβαστή η αρχή της αναλογικότητας, ήτοι οι ρυθμίσεις να είναι πρόσφορες για την εξασφάλιση του σκοπού, που επιδιώκουν, και να μην βαίνουν πέραν του αναγκαίου μέτρου, καθώς η έννοια της “δημόσιας τάξης” αποτελεί εξαίρεση από την ελευθερία παροχής υπηρεσιών, αρμόδια δε για τον έλεγχο εφαρμογής της αρχής της αναλογικότητας, σε σχέση με τους κανόνες δημοσίας τάξεως, είναι τα εθνικά δικαστήρια<sup>121</sup>. Συνεπώς, οι λόγοι, που μπορούν να προβληθούν από ένα κράτος μέλος προς δικαιολόγηση της παρεκκλίσεως από την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, πρέπει να συνοδεύονται από ανάλυση της σκοπιμότητας και της αναλογικότητας του περιοριστικού μέτρου, που έλαβε το κράτος αυτό, καθώς και από συγκεκριμένα στοιχεία, που θα στηρίζουν τα επιχειρήματά του<sup>122</sup>.

Το ανωτέρω κριτήριο, που θέτει το Δικαστήριο, για την δυνατότητα επίκλησης της “δημόσιας τάξεως” του α. 3 § 10 της Οδηγίας 96/71/EK, καθιστά τη δυνατότητα της εν λόγω επίκλησης, στην ουσία, ως μη υπάρχουσα, καθώς είναι πολύ δύσκολο να θεωρηθεί οποιοσδήποτε κανόνας του εργατικού δικαίου ότι μπορεί να πληροί το ως άνω κριτήριο<sup>123</sup>. Σημειώνεται, μάλιστα, ότι το Δ.Ε.Ε. έχει χρησιμοποιήσει την εν λόγω ερμηνεία του όρου “δημόσιας τάξεως”, κυρίως, στην νομολογία του, σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων<sup>124</sup>. Ωστόσο, γεννάται η απορία, με βάση ποιο σκεπτικό οδηγήθηκε το Δικαστήριο στην απόφαση να μεταφέρει αυτό το κριτήριο, για την αποδοχή της “δημόσιας τάξεως”, στο πολύ διαφορετικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων<sup>125</sup>. Λόγοι γενικότερης κοινωνικής προστασίας δεν φαίνεται να είναι δυνατόν, κατά το Δ.Ε.Ε., να δικαιολογήσουν την επέκταση

<sup>118</sup> Μπακόπουλος, Ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου σε συμβάσεις εργασίας, ΕΕργΔ 2006/193.

<sup>119</sup> C-319/06, *Commission v. Luxembourg*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 19ης Ιουνίου 2008, σκ. 29.

<sup>120</sup> C-168/04, *Commission v. Austria*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 21ης Σεπτεμβρίου 2006, σκ. 64, C-319/06, *Commission v. Luxembourg*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 19ης Ιουνίου 2008, σκ. 50.

<sup>121</sup> Αχτσιόγλου Ε., Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 195-196.

<sup>122</sup> Παπαδημητρίου Κ., Η απόσπαση εργαζομένων και η εφαρμογή των κατωτάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010., C-319/06, *Commission v. Luxembourg*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 19ης Ιουνίου 2008, σκ. 51.

<sup>123</sup> Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α., Ευρωπαϊκή Ένωση και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οικονομίας, Σάκκουλας, 2018, σελ. 358.

<sup>124</sup> Βλ. π.χ. Υπόθεση C-30/77, Bouchereau, Συλλογή 1999, η οποία αφορά την απέλαση πολίτη κράτους μέλους από άλλο κράτος μέλος.

<sup>125</sup> Αργυρός Γ., Η Οδηγία 96/71/E.Κ. σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ΕΕργΔ 2010/745.

των τηρητέων ρυθμίσεων<sup>126</sup>. Χαρακτηριστικά έχει κριθεί ότι δεν εμπίπτουν, στην έννοια των κανόνων δημοσίας τάξεως, διατάξεις, που αφορούν στη διασφάλιση της αυτόματης προσαρμογής των συμβατικών μισθών στην εξέλιξη του κόστους ζωής και στην προστασία της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων ή οι κανονιστικές διατάξεις περί μερικής απασχόλησης και περί των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου<sup>127</sup>.

Ακόμη, πρέπει να επισημανθεί ότι η έννοια της δημόσιας τάξης έχει αξιολογηθεί από το Δικαστήριο και στις περιπτώσεις, όπου διοικητικές υποχρεώσεις, επιβάλλονται από το κράτος μέλος υποδοχής, στον πάροχο υπηρεσιών, υπό το σκεπτικό ότι εξυπηρετούν λόγους δημοσίας τάξεως, στο μέτρο που επιτρέπουν τον έλεγχο των εφαρμοστέων, στους αποσπασμένους εργαζομένους, όρων εργασίας. Εντούτοις, και σε αυτή την περίπτωση, το Δ.Ε.Ε. έχει αποφανθεί, κατά κύριο λόγο, αρνητικά, εκτιμώντας ότι δεν εμπίπτουν στην έννοια της δημόσιας τάξης ορισμένα διοικητικά μέτρα, που διευκολύνουν τον έλεγχο της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας ως προς τους όρους εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων, έτσι ώστε η διευκόλυνση και η βελτίωση του ελέγχου της τήρησης της νομοθεσίας, ακόμη και αν συμβάλλει στην προστασία των εργαζομένων, δεν φαίνεται να εντάσσεται στην έννοια της δημόσιας τάξης<sup>128</sup>. Στο σημείο αυτό, κρίνεται σκόπιμο να διευκρινισθεί ότι η αξιολόγηση μιας εθνικής διάταξης ως “δημόσιας τάξεως”, μπορεί να οδηγήσει σε διαφορετικές έννομες συνέπειες, ήτοι, δύναται, αφ’ ενός μεν, να διευρύνει, σύμφωνα με το άρθρο 3 § 10 της Οδηγίας, τον κατάλογο των προστατευτικών κανόνων, που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους, αφ’ ετέρου δε, να δικαιολογήσει την εφαρμογή ενός διαδικαστικού μέτρου (κατ’ άρθρα 4 και 5 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ ή/και κατά τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ), που επιβάλλεται από το κράτος μέλος, στον πάροχο υπηρεσιών και να επιτρέψει, έτσι, τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, παρεκκλίσεις από τον κανόνα της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών.

#### **IV. Διοικητική συνεργασία - Μέτρα ελέγχου - Κυρώσεις & Οδηγία 2014/67/ΕΕ**

Στο πλαίσιο της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και στην επακόλουθη αυτής απόσπαση προσωπικού από ένα κράτος μέλος σε άλλο, παρατηρούνται φαινόμενα προσχηματικής και, τελικά, κατά κατάχρηση του επιδιωκόμενου σκοπού χρησιμοποίησης της απόσπασης από εταιρείες, που ιδρύονται, με αποκλειστικό σκοπό τη διασυννοριακή κίνηση των εργαζομένων με αφανείς εργοδότες. Η εν λόγω πρακτική κατέστησε αναγκαία την ψήφιση και δεύτερης οδηγίας, την Οδηγία 2014/67/ΕΕ που ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με το Π.Δ. 101/2016<sup>129</sup>.

Κατ’ αρχήν, ήδη, η Οδηγία 96/71/ΕΕ προβλέπει, στο άρθρο 4 αυτής, ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να συνεργάζονται, για την εφαρμογή της εν λόγω Οδηγίας, προκειμένου να

<sup>126</sup> Παπαδημητρίου Κ., Η απόσπαση εργαζομένων και η εφαρμογή των κατωτάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

<sup>127</sup> C-319/06, *Commission v. Luxembourg*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 19ης Ιουνίου 2008, σκ. 45 επ. και 56 επ.

<sup>128</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π.

<sup>129</sup> Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Σάκκουλας, 201, σελ. 208.

επιτυγχάνεται η εποπτεία των όρων εργασίας και απασχόλησης, που προβλέπει αυτή, αλλά και η διαπίστωση καταχρήσεων και παράνομων συμπεριφορών, ενώ, στο άρθρο 5, προβλέπει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, σε περίπτωση μη τήρησης της εν λόγω Οδηγίας. Ειδικά και όσον αφορά στην ελληνική έννομη τάξη, σύμφωνα με το άρθρο 5 § 1 Π.Δ. 219/2000, στις υπόχρεες επιχειρήσεις επιβάλλονται εκτεταμένες διοικητικής φύσεως υποχρεώσεις, ενώ επιφυλάσσονται σοβαρές ποινικές κυρώσεις σε βάρος των εκπροσώπων αλλοδαπών επιχειρήσεων, σε περίπτωση παραβάσεων των υποχρεώσεων της Οδηγίας<sup>130</sup>.

Με σκοπό την αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή της Οδηγίας 96/71/ΕΚ για την απόσπαση, η οποία διασφαλίζει την προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων και την ύπαρξη ίσων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των παρόχων υπηρεσιών, και, δεδομένου ότι η ανεπαρκής επιβολή υπονομεύει την αποτελεσματικότητα των ενωσιακών κανόνων, που εφαρμόζονται στον τομέα αυτό<sup>131</sup>, η Οδηγία 2014/67/ΕΕ εισήγαγε διοικητικές υποχρεώσεις για τους εργοδότες - παρόχους υπηρεσιών (άρθρο 4), προέβλεψε μέτρα για την καλύτερη συνεργασία μεταξύ των αρμοδίων αρχών των κρατών μελών (άρθρα 6-8), τη διενέργεια επιθεωρήσεων (άρθρο 10) και την υποβολή καταγγελιών (άρθρο 11). Ακόμη, δεδομένου ότι οι δυσκολίες πρόσβασης στις πληροφορίες, ως προς τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, που ισχύουν στο κράτος μέλος υποδοχής, είναι πολύ συχνά ο λόγος, για τον οποίο οι πάροχοι υπηρεσιών δεν εφαρμόζουν τους ισχύοντες κανόνες, η εν λόγω Οδηγία προβλέπει την υποχρέωση των κρατών μελών να εξασφαλίζουν ότι αυτού του είδους οι πληροφορίες παρέχονται γενικά, χωρίς χρέωση, και ότι αποτελεσματική πρόσβαση σε αυτές παρέχεται όχι μόνο στους παρόχους υπηρεσιών από άλλα κράτη μέλη, αλλά και στους ίδιους τους αποσπασμένους εργαζομένους<sup>132</sup>. Μάλιστα, επιβάλλει την υποχρέωση σε κάθε κράτος μέλος να λειτουργεί ένα ενιαίο, επίσημο εθνικό ιστότοπο, βάσει των προτύπων προσβασιμότητας στο διαδίκτυο, και άλλους κατάλληλους διαύλους επικοινωνίας (άρθρο 5).

Βαρύνουσας σημασίας κρίνονται οι διοικητικές υποχρεώσεις του εργοδότη του άρθρου 9 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, οι οποίες συνίστανται στη γνωστοποίηση, από μέρους του παρόχου υπηρεσιών, με απλή δήλωσή του, στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους προέλευσης, το αργότερο, κατά την έναρξη της απόσπασης, ορισμένων πληροφοριών, όπως στοιχεία ταυτότητας του παρόχου, τον αριθμό των αποσπασμένων εργαζομένων, εκτιμώμενη διάρκεια της απόσπασης κ.α. (άρθρο 9 § 1.α.)<sup>133</sup>. Ο εργοδότης θα πρέπει, επιπλέον, να διατηρεί, στον χώρο εργασίας, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, αντίγραφο της σύμβασης εργασίας ή και πρόσθετα άλλα στοιχεία, όπως δελτία μισθοδοσίας, παρουσιολόγια, αποδεικτικά καταβολής μισθού, τα οποία πρέπει να είναι πάντοτε διαθέσιμα για τυχόν έλεγχο από τις αρχές (άρθρο 9 § 1.β.). Προβλέπεται, επίσης, ο διορισμός προσώπου, που θα λειτουργεί ως σύνδεσμος του εργοδότη με τις αρμόδιες αρχές στο κράτος μέλος υποδοχής (άρθρο 9 § 1.ε.), καθώς και ο διορισμός ενός προσώπου επικοινωνίας, το οποίο θα έχει τη θέση εκπροσώπου του εργοδότη,

---

<sup>130</sup> **Μπακόπουλος**, Ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου σε συμβάσεις εργασίας, ΕΕργΔ 2006/193 βλ. σχετικά με την επιβολή ποινικών κυρώσεων και **Συνεκδ. C-369/96 και C-376/96, Arblade and Leloup**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 23ης Νοεμβρίου 1999, σκ. 43.

<sup>131</sup> Εισαγωγική σκ. 16 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ.

<sup>132</sup> Εισαγωγική σκ. 18 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ.

<sup>133</sup> **C-445/03, Commission v. Luxembourg**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 21ης Οκτωβρίου 2004, σκ. 31.

προκειμένου να μπορούν να προσεγγίζουν αυτόν και να συνδιαλέγονται μαζί του οι κοινωνικοί εταίροι (άρθρο 9 § 1.στ). Τέλος, επαφίεται στα κράτη μέλη να προβλέψουν και άλλες διοικητικές υποχρεώσεις, εφόσον αυτές είναι δικαιολογημένες και αναλογικές (άρθρο 9 § 2). Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>134</sup>, τέτοιες απαιτήσεις και μέτρα δικαιολογούνται για επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται η αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι ενδείκνυται για την επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου και δεν υπερβαίνουν τα προς τούτο απαραίτητα. Οι εν λόγω απαιτήσεις και μέτρα επιβάλλονται μόνο, υπό την προϋπόθεση ότι οι αρμόδιες αρχές δεν μπορούν να εκτελέσουν αποτελεσματικά τα εποπτικά τους καθήκοντα, χωρίς τις αιτούμενες πληροφορίες και/ή ότι δεν υπάρχει κανένα λιγότερο περιοριστικό μέτρο, που θα εξασφάλιζε την επίτευξη των στόχων των εθνικών μέτρων ελέγχου, που κρίνονται αναγκαία<sup>135</sup>. Ως διοικητικές υποχρεώσεις, που περιορίζουν υπέρμετρα την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, έχουν αξιολογηθεί η άδεια για απόσπαση, ο προσδιορισμός συγκεκριμένης διάρκειας τη απόσπασης, η συνδρομή λόγων που να δικαιολογούν την απόσπαση κ.α.<sup>136</sup>. Μέτρα, τα οποία θεωρούνται κατάλληλα, είναι η διατήρηση εγγράφων στον τόπο παροχής της εργασίας, όπως η σύμβαση εργασίας, αποδεικτικά μισθοδοσίας, πρόγραμμα εργασίας και η διαθεσιμότητα των εν λόγω εγγράφων στη γλώσσα του κράτους μέλους υποδοχής<sup>137</sup>. Έτσι, διασφαλίζεται ότι οι πάροχοι υπηρεσιών δεν επιβαρύνονται με περιττό διοικητικό φόρτο<sup>138</sup>.

Στο άρθρο 4, προβλέπονται ορισμένα στοιχεία - ενδείξεις, η απαρίθμηση των οποίων δεν είναι εξαντλητική ούτε απαιτείται να συντρέχουν σωρευτικά (άρθρο 4 § 1 και 4), τα οποία οι αρμόδιες αρχές οφείλουν να ελέγχουν, στο πλαίσιο των καθηκόντων τους, ώστε να διαπιστώσουν αν μια απόσπαση είναι πραγματική ή προσχηματική. Ειδικότερα, προς το σκοπό της πρόληψης, αποφυγής και καταπολέμησης της κατάχρησης και καταστρατήγησης της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, για την απόσπαση των εργαζομένων, από επιχειρήσεις, που επιδιώκουν να επωφεληθούν, με ανάρμοστο ή δόλιο τρόπο, από τις εφαρμοστέες διατάξεις περί απόσπασης<sup>139</sup>, στο άρθρο 4 της εφαρμοστικής Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, προβλέπεται ότι οι αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους υποδοχής εξετάζουν τα επιμέρους πραγματικά στοιχεία, τα οποία χαρακτηρίζουν τον προσωρινό χαρακτήρα, που έχει από τη φύση της, η έννοια της απόσπασης (άρθρο 4 § 3), καθώς και την προϋπόθεση ο εργοδότης να είναι πραγματικά εγκατεστημένος στο κράτος μέλος, από το οποίο γίνεται η απόσπαση (άρθρο 4 § 2)<sup>140</sup>. Κατά τον έλεγχο αυτό, ενδέχεται να διαπιστωθούν μη πραγματικές περιπτώσεις απόσπασης, οπότε, σύμφωνα με την εισαγωγική σκ. 11 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, τίθεται το ζήτημα του εφαρμοστέου δικαίου, στις σχέσεις αυτές εργασίας. Εν προκειμένω, ανακύπτει σύγκρουση

<sup>134</sup> **C-319/06, Commission v. Luxembourg**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 19ης Ιουνίου 2008, σκ. 43, **C-341/02, Commission v. Germany**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 14ης Απριλίου 2005, σκ. 35, **C-168/04, Commission v. Austria**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 21ης Σεπτεμβρίου 2006, σκ. 37 και 40, **C-91/13, Essent Energie Productie BV**, Απόφαση Δ.Ε.Ε. της 11ης Σεπτεμβρίου 2014, σκ. 48.

<sup>135</sup> Εισαγωγική σκ. 23 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ.

<sup>136</sup> **C-445/03 Commission v. Luxembourg**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 21ης Οκτωβρίου 2004, σκ. 31, **C-515/08 dos Santos Palhota**, Απόφαση Δ.Ε.Ε. της 7ης Οκτωβρίου 2010, σκ. 51-60, **C-43/93, Vander Elst**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 9ης Αυγούστου 1994, σκ. 15.

<sup>137</sup> **C-341/02, Commission v. Germany**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 14ης Απριλίου 2005, σκ. 71.

<sup>138</sup> Εισαγωγική σκ. 4 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ.

<sup>139</sup> Εισαγωγική σκ. 7 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ.

<sup>140</sup> Εισαγωγική σκ. 8 Οδηγίας 2014/67/ΕΕ.

νόμων, οπότε θα πρέπει να δίνεται η δέουσα προσοχή στις διατάξεις του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (“Ρώμη Ι”) ή της Σύμβασης της Ρώμης 1980, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές, σκοπός των οποίων είναι να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να στερούνται της προστασίας, που τους παρέχουν οι διατάξεις, από τις οποίες δεν μπορεί να υπάρξει παρέκκλιση με συμφωνία ή, αν υπάρξει, αυτή μπορεί να αποβεί μόνο προς όφελός τους. Τέλος, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίζουν την πρόβλεψη διατάξεων, που να προστατεύουν επαρκώς τους εργαζομένους, που δεν είναι πραγματικά αποσπασμένοι.

## **V. Ευθύνη του υπεργολάβου έναντι του αποσπασμένου εντός της Ε.Ε. προσωπικού**

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο ότι, στη σημερινή εργασιακή πραγματικότητα, επικρατούν πρακτικές, που διαταράσσουν τα παραδοσιακά όρια της επιχείρησης, όπως είναι, για παράδειγμα, η σύσταση ομίλων επιχειρήσεων απαρτιζόμενων από μια μητρική εταιρεία και τις θυγατρικές της, ο δανεισμός εργατικού δυναμικού και, φυσικά, η προσφυγή στην υπεργολαβία, πρακτικές, οι οποίες αποδυναμώνουν εντελώς την κοινωνική προστασία των εργαζομένων, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο. Πρόκειται για τριμερείς σχέσεις εργασίας, που γεννιούνται από τον διαχωρισμό της διοίκησης από τη χρήση του εργατικού δυναμικού<sup>141</sup>. Ειδικά, η προσφυγή στη διεθνή υπεργολαβία, κατά την οποία η βιομηχανική δραστηριότητα της επιχείρησης μετατοπίζεται σε άλλη χώρα, στο πλαίσιο της ελευθερίας εγκατάστασης και παροχής υπηρεσιών, αποτελεί κλασική πρακτική εξωτερίκευσης του προσωπικού μιας επιχείρησης και, κατά συνέπεια, και των κινδύνων, που συνδέονται με την απασχόληση. Εν προκειμένω, δεν υφίσταται νομικός δεσμός ανάμεσα στην επιχείρηση και τους εργαζομένους των υπεργολάβων της, με αποτέλεσμα να αποφεύγεται η εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό, ειδική υπήρξε η μέριμνα, εκ μέρους του ενωσιακού νομοθέτη, ώστε να παρέχεται επαρκής προστασία στους αποσπασμένους εργαζομένους, που απασχολούνται σε αλυσίδες υπεργολαβίας.

Σύμφωνα με την εισαγωγική σκ. 36 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, η συμμόρφωση με τους ισχύοντες κανόνες, στον τομέα της απόσπασης, στην πράξη, και η αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων είναι θέμα ιδιαίτερα σημαντικό, για τις αλυσίδες υπεργολαβίας και θα πρέπει να διασφαλίζεται, μέσω κατάλληλων μέτρων, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, καθώς, επίσης, και σύμφωνα με τη νομοθεσία της Ένωσης. Έτσι, στο άρθρο 12 της άνω Οδηγίας, προβλέπεται ότι, στις αλυσίδες υπεργολαβίας, ο εργολάβος του οποίου άμεσος υπεργολάβος είναι ο εργοδότης, δηλαδή ο πάροχος υπηρεσιών, ευθύνεται παράλληλα ή αντί του εργοδότη για την καταβολή στους αποσπασμένους εργαζομένους των ελαχίστων μισθών<sup>142</sup>, που προβλέπει η Οδηγία 96/71/ΕΚ, αλλά και των εισφορών τους σε ασφαλιστικά ταμεία (άρθρο 12 § 1). Παράλληλα, τα κράτη μέλη εξακολουθούν να έχουν τη δυνατότητα να προβλέπουν, βάσει της εθνικής τους νομοθεσίας, πιο αυστηρούς κανόνες ευθύνης του εργολάβου ή να λαμβάνουν πρόσθετα μέτρα, προβλεπόμενα στην εθνική νομοθεσία, χωρίς διακρίσεις και σε αναλογική βάση,

<sup>141</sup> Desbarats I., Η εταιρική κοινωνική ευθύνη: εργαλείο ηθικής υπεργολαβίας;, ΕΕργΔ 2010/1033.

<sup>142</sup> C-60/03, Wolff & Müller, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 12ης Οκτωβρίου 2004, σκ. 37-41.

αναφορικά με την προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων, που απασχολούνται σε αλυσίδες υπεργολαβίας<sup>143</sup>.

Σημειώνεται, ακόμη, ότι, στην πρόταση της επιτροπής για την αναθεώρηση της Οδηγίας 96/71/EK<sup>144</sup>, για την απόσπαση των εργαζομένων, υπήρχε πρόβλεψη, η οποία έδινε τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να επιβάλλουν στις επιχειρήσεις την υποχρέωση ανάθεσης υπεργολαβιών μόνο σε επιχειρήσεις, που παρέχουν στους εργαζομένους συγκεκριμένους όρους, όσον αφορά την αμοιβή, που ισχύει για τον εργολήπτη, συμπεριλαμβανομένων των όρων, που απορρέουν από ΣΣΕ, οι οποίες δεν έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής. Παρόλο που η εν λόγω πρόβλεψη δεν υιοθετήθηκε στο τελικό κείμενο της νέας Οδηγίας ΕΕ/2018/957, στην εισαγωγική σκ. 25 αυτής, σημειώνεται ότι, 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.

## **VI. Η άσκηση της συλλογικής αυτονομίας και η ανάληψη συλλογικής δράσης στο πλαίσιο της απόσπασης**

Η Οδηγία 96/71/EK δεν ρυθμίζει ειδικά το ζήτημα της άσκησης των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών. Ωστόσο, ειδικά στο πλαίσιο της απόσπασης, όπου ευνοούνται εργασιακές πρακτικές, οι οποίες συχνά αποβαίνουν σε βάρος της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων, η δυνατότητα άσκησης των συλλογικών δικαιωμάτων είναι κρίσιμη. Ορισμένα δομικά στοιχεία της απόσπασης, καθώς και η θέση του Δικαστηρίου έναντι στην άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων, οδηγούν στον αποκλεισμό της συλλογικής αυτονομίας από το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων υπό καθεστώς απόσπασης.

Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι, λόγω του προσωρινού χαρακτήρα της παροχής της εργασίας τους στο κράτος μέλος υποδοχής, δεν γίνονται αντιληπτοί ως ενεργό τμήμα του συστήματος εργασιακών σχέσεων της χώρας, όπου προσωρινά εργάζονται, και, εξ αυτού του λόγου, δεν αποτυπώνεται, τουλάχιστον όχι ρητά, η δυνατότητα συμμετοχής τους στη διαμόρφωση των εργασιακών όρων, μέσω της άσκησης της συλλογικής τους αυτονομίας<sup>145</sup>. Αυτοί μπορούν να

<sup>143</sup> Βλ. αντίστοιχο άρθρο 9 του Π.Δ. 101/2016 σύμφωνα με το οποίο: “1. Ο εργολάβος, ο οποίος έχει συνάψει σύμβαση υπεργολαβίας με τον εργοδότη – πάροχο των υπηρεσιών (υπεργολάβος), σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 2 του π.δ. 219/2000, ευθύνεται έναντι του αποσπασμένου εργαζόμενου αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον υπεργολάβο για τη μη καταβολή των προβλεπόμενων, από το άρθρο 4 του π.δ. 219/2000, αποδοχών ή των εισφορών σε κοινά ταμεία ή όργανα των κοινωνικών εταίρων, εκτός εάν επέδειξε τη δέουσα επιμέλεια ως προς την εκπλήρωση των σχετικών υποχρεώσεών του. Την ανωτέρω ευθύνη φέρουν και όλοι οι ενδιάμεσοι υπεργολάβοι. 2. Η ευθύνη αυτή περιορίζεται στα δικαιώματα των εργαζομένων που απορρέουν από τη συμβατική σχέση μεταξύ του εργολάβου και του υπεργολάβου”.

<sup>144</sup> **Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Πρόταση Οδηγίας** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, COM/2016/0128 final - 2016/070 (COD).

<sup>145</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 194.

επωφεληθούν μόνον από ρυθμίσεις γενικής εφαρμογής, προϋπάρχουσες και δεσμευτικές, που θέτουν τα ελάχιστα όρια προστασίας, σε έναν περιορισμένο αριθμό θεμάτων<sup>146</sup>. Δεδομένου ότι, για τους αποσπασμένους, μόνον η στόχευση στα κατώτατα όρια μισθού είναι για το Δικαστήριο δικαιολογημένη, το σχετικό δικαίωμα συλλογικής αυτονομίας δεν μπορεί να ασκηθεί, για να επεκτείνει τον συλλογικά καθορισμένο μέσο μισθό της χώρας υποδοχής και στους αποσπασμένους, ούτε για την επίτευξη ευνοϊκότερων όρων εργασίας, ενώ η συλλογική δράση, ούτε για τον εξαναγκασμό του εργοδότη για την τήρηση της ελάχιστης προστασίας, που εξασφαλίζει η νομοθεσία για την απόσπαση, μπορεί να ασκηθεί, καθώς τα κράτη μέλη είναι αυτά, που οφείλουν να επιβάλλουν την τήρησή της, με τα προσήκοντα μέσα, και όχι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις<sup>147</sup>. Παράλληλα, το Δικαστήριο κρίνει ότι το σύστημα των διαπραγματεύσεων καθιστά δυσχερή, για τον εργοδότη, τον προσδιορισμό των υποχρεώσεων του. Εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι, στο πλαίσιο της απόσπασης εργαζομένων, το πρόβλημα δεν είναι μόνον ότι επιτρέπεται η διαφοροποίηση της κοινωνικής προστασίας και στη συνέχεια ο ανταγωνισμός των εννόμων τάξεων, αλλά ότι δεν επιτρέπεται επί πλέον να ασκηθεί πίεση στην εργοδοτική πλευρά, η οποία επιθυμεί να επωφεληθεί από αυτή τη διαφοροποίηση<sup>148</sup>. Η διεθνοποίηση των αγορών γίνεται ολοένα και πιο έντονη, χωρίς το συνδικαλιστικό κίνημα να έχει μπορέσει να αντιπαραθέσει, στην νέα διάταξη του κεφαλαίου, τη δική του αντίστοιχη διάταξη<sup>149</sup>.

Η αντιμετώπιση της συλλογικής αυτονομίας και της συλλογικής δράσης, στο πλαίσιο της απόσπασης των εργαζομένων εντός της Ε.Ε., εξερίζεται, στη νομολογία του Δ.Ε.Ε. και συγκεκριμένα σε δύο χαρακτηριστικές αποφάσεις, στις οποίες το Δικαστήριο κλήθηκε να αντιμετωπίσει τη σύγκρουση μεταξύ θεμελιωδών ελευθεριών της Κοινότητας, ήτοι, της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και της ελευθερίας εγκατάστασης και ενός θεμελιώδους δικαιώματος, που αναγνωρίζεται στις εθνικές νομοθεσίες των κρατών μελών, ήτοι, της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της ανάληψης συλλογικής δράσης. Πρόκειται για τις γνωστές υποθέσεις Viking και Laval, όπου, αφ' ενός μεν η Viking επεδίωξε, μέσω της μετανηολόγησης πλοίου της, στην Εσθονία, να απασχολήσει το προσωπικό της εφαρμόζοντας το εσθονικό δίκαιο, το οποίο παρείχε σαφώς κατώτερη προστασία στους εργαζομένους, αφ' ετέρου δε η Laval, να παράσχει μεν στους αποσπασμένους, στην Σουηδία, εργάτες της το κατώτατο περιεχόμενο προστασίας της Οδηγίας για την απόσπαση, αρνούμενη, όμως, να προσχωρήσει σε ΣΣΕ, ισχύουσα στη χώρα υποδοχής. Και στις δύο περιπτώσεις, οι Viking και Laval ανέπτυξαν την οικονομική τους δραστηριότητα, μέσω των ελευθεριών, που τους εξασφαλίζουν οι Συνθήκες, εκμεταλλευόμενες, όμως, τις εν λόγω ελευθερίες, δημιούργησαν συνθήκες κοινωνικού ανταγωνισμού, στις χώρες όπου δραστηριοποιήθηκαν, προκαλώντας, έτσι, την αντίδραση των εργατικών στρωμάτων, μέσω ανάληψης, από μέρους τους, συλλογικής δράσης. Στις εν λόγω αποφάσεις του, το

---

<sup>146</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 193.

<sup>147</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, ό.π., σελ. 204.

<sup>148</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόσπαση εργαζομένων και η εφαρμογή των κατωτάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

<sup>149</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, ό.π.



Δικαστήριο ακολούθησε, όπως θα διαφανεί αναλυτικότερα κατωτέρω, ως συγκροτητική αρχή της δικανικής ερμηνείας του, ένα σχήμα ιεραρχικής προτεραιότητας των οικονομικών ελευθεριών έναντι των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων<sup>150</sup>.

Κατ' αρχήν, το Δικαστήριο, με την επίκληση διατάξεων κοινοτικού και διεθνούς δικαίου, στις οποίες διακηρύσσεται το θεμελιώδες δικαίωμα της απεργίας (Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, ΔΣΕ 87/1948, Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, Χ.Θ.Δ. της Ε.Ε.)<sup>151</sup>, αναγνώρισε το θεμελιώδη χαρακτήρα του δικαιώματος της απεργίας, παράλληλα, όμως, επεσήμανε ότι το εν λόγω δικαίωμα πρέπει να ασκείται, στα πλαίσια της Συνθήκης. Με την ανωτέρω κρίση του, το Δικαστήριο αναγνώρισε φραστικά, για πρώτη φορά, το δικαίωμα στη συλλογική δράση, τόσο ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα όσο και ως γενική αρχή του δικαίου της Ε.Ε. και, επιπλέον, αποδέχτηκε διακηρυκτικά ότι η Κοινότητα δεν έχει μόνον οικονομικούς, αλλά και κοινωνικούς σκοπούς, και, ως εκ τούτου, τα δικαιώματα, που σχετίζονται με την ελεύθερη διακίνηση, θα πρέπει να σταθμίζονται και με τους αντικειμενικούς στόχους, που επιδιώκει η κοινωνική πολιτική<sup>152</sup>, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας<sup>153</sup>. Βάσει αυτού του σκεπτικού, συμπεραίνει ότι η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων συνιστά θεμιτό συμφέρον, ικανό να δικαιολογήσει, καταρχήν, περιορισμό των υποχρεώσεων, που επιβάλλονται από το κοινοτικό δίκαιο και που προέρχονται ακόμη και από τις θεμελιώδεις ελευθερίες, τις οποίες εγγυάται η Συνθήκη<sup>154</sup>, δεχόμενο, επίσης, ότι η προστασία των εργαζομένων αποτελεί ένα τέτοιο θεμιτό συμφέρον και, ακριβέστερα, ότι συγκαταλέγεται μεταξύ των “επιτακτικών λόγων γενικού συμφέροντος”.

Παρά την άνω θέση του, το Δικαστήριο απέφυγε να αποφανθεί υπέρ της επικράτησης των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων έναντι των οικονομικών ελευθεριών της Συνθήκης, επισημαίνοντας ότι ο θεμελιώδης χαρακτήρας, που αναγνωρίζεται στο δικαίωμα αναλήψεως συλλογικής δράσης, δεν αποτελεί λόγο ικανό για να εξαιρεθούν συλλογικές δράσεις των εργαζομένων από τον έλεγχο του Δικαστηρίου. Καίτοι, δηλαδή, το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι τόσο η συνδικαλιστική ελευθερία όσο και η συλλογική διαπραγμάτευση συνιστούν θεμελιώδη δικαιώματα, εντούτοις, αποφάνθηκε ότι η άσκησή τους υποβάλλεται στις αυστηρές επιταγές της αρχής της αναλογικότητας<sup>155</sup>, όταν έρχεται σε σύγκρουση με την άσκηση μιας θεμελιώδους οικονομικής ελευθερίας της Ένωσης. Συγκεκριμένα, έκρινε ότι δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι σύμφωνο με την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και του δικαιώματος αναλήψεως συλλογικής δράσεως το να θίγονται μερικώς θεμελιώδεις

---

<sup>150</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 209.

<sup>151</sup> **Σκανδάλης Ι.**, Οι επιπτώσεις των αποφάσεων του ΔΕΚ Viking και Laval στις οικονομικές ελευθερίες και στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ΔΕΝ 2009/1.

<sup>152</sup> **Αλιπράντης Ν./ Κατρούγκαλος Γ.**, Το ΔΕΚ ως απορρυθμιστής του εργατικού δικαίου. Με αφορμή τις αποφάσεις Viking και Laval, ΕφημΔΔ 5/2008, σελ. 674.

<sup>153</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόφαση Viking για το δικαίωμα απεργίας των ναυτικών εν όψει αλλαγής της σημαίας του πλοίου και η σημασία της για την πορεία της κοινωνικής Ευρώπης, ΕΕργΔ 2012, σελ. 1.

<sup>154</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, ό.π.

<sup>155</sup> **Moreau M.**, Η θέση της αξιοπρεπούς εργασίας στην Ευρώπη σ' ένα περιβάλλον λιτότητας και κανονιστικού ανταγωνισμού, ΕΕργΔ 2017/1357.

ελευθερίες, τις οποίες εγγυάται το κοινοτικό δίκαιο<sup>156</sup>. Παρατηρείται ότι, με την εν λόγω θέση, το Δικαστήριο έρχεται σε αντίθεση με προγενέστερη νομολογία του, με χαρακτηριστικότερη την υπόθεση *Albany*<sup>157</sup>, όπου το Δ.Ε.Ε. (πρώην Δ.Ε.Κ.) έχει εξαιρέσει τη συλλογική δράση από κανόνες του κοινοτικού δικαίου και ειδικότερα από τους κανόνες περί ανταγωνισμού. Το Δ.Ε.Κ. είχε δεχθεί, στην υπόθεση αυτή, ότι ορισμένα περιοριστικά του ανταγωνισμού αποτελέσματα είναι σύμφυτα με τις συλλογικές συμβάσεις, που συνάπτονται μεταξύ των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, και ότι οι στόχοι κοινωνικής πολιτικής, που επιδιώκουν οι συμβάσεις αυτές, θα διακυβεύονταν σοβαρά, αν οι κοινωνικοί εταίροι υπέκειντο στο άρθρο 81 § 1 Συνθήκης ΕΕ (νυν άρθρο 101 § 1 ΣΛΕΕ)<sup>158</sup>. Ωστόσο, εν προκειμένω, το Δικαστήριο αποφαινεται υπέρ της δυνατότητας ένα θεμελιώδες, κατά την κοινοτική και εθνική τάξη, δικαίωμα, όπως αυτό της συλλογικής δράσης, να υπόκειται, κατά την άσκησή του, σε ορισμένους περιορισμούς και καταλήγει ότι, όπως και άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, δεν εξαιρείται από το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων της Συνθήκης, η δε άσκησή του πρέπει να είναι σύμφωνη προς την αρχή της αναλογικότητας.

Ακόμη, το Δικαστήριο επεσήμανε ότι, αφ' ενός μεν, βάσει του άρθρου 137 § 5 της Συνθήκης (ήδη άρθρο 153 § 5 ΣΛΕΕ), το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης (απεργίας) δεν εμπίπτει στην αρμοδιότητα της κοινότητας και τα κράτη μέλη εξακολουθούν να έχουν την ελευθερία να καθορίζουν τις προϋποθέσεις ασκήσεως των δικαιωμάτων αυτών, αφ' ετέρου δε, κατά την άσκηση της αρμοδιότητας αυτής, τα κράτη μέλη οφείλουν να τηρούν το κοινοτικό δίκαιο. Έτσι, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, το γεγονός ότι το δικαίωμα απεργίας εκφεύγει της αρμοδιότητας της κοινότητας, δεν σημαίνει ότι η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών εξαιρείται από το πεδίο εφαρμογής των κανόνων περί της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, δεδομένου ότι η ελευθερία αυτή, την οποία εγγυάται η Συνθήκη, απειλείται όχι μόνο από φραγμούς κρατικής προελεύσεως, αλλά και από εμπόδια, που προέρχονται από ενώσεις, οργανισμούς κ.λπ., που δεν διέπονται από το δημόσιο δίκαιο, δηλαδή απειλείται από εμπόδια, που προέρχονται από τρίτους και, εν προκειμένω, από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις<sup>159</sup>. Συνεπώς, οι υποχρεώσεις, που επιβάλλει η Συνθήκη, έχουν άμεση και ευθεία εφαρμογή και επί των συνδικαλιστικών οργανώσεων, γιατί οι ενέργειές τους μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο την πραγμάτωση των θεμελιωδών ελευθεριών. Άλλωστε, σημειώνει το Δ.Ε.Ε. (πρώην Δ.Ε.Κ.) ότι η κατάργηση των εμποδίων, στην ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων και στην ελεύθερη παροχή των υπηρεσιών, θα διακυβευόταν αν η κατάργηση των φραγμών κρατικής προελεύσεως εξουδετερωνόταν από εμπόδια, που προέρχονται από την άσκηση της νομικής αυτονομίας ενώσεων ή οργανισμών, που δεν διέπονται από το δημόσιο δίκαιο. Τελικώς, το Δικαστήριο δέχεται ότι η απαγόρευση προσβολής μιας θεμελιώδους ελευθερίας, που προβλέπεται σε επιτακτικού χαρακτήρα διάταξη της Συνθήκης, επιβάλλεται,

<sup>156</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόφαση *Viking* για το δικαίωμα απεργίας των ναυτικών εν όψει αλλαγής της σημαίας του πλοίου και η σημασία της για την πορεία της κοινωνικής Ευρώπης, ΕΕργΔ 2012, σελ. 1.

<sup>157</sup> **C-67/96, Albany**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 21ης Σεπτεμβρίου 1999, σκ. 59.

<sup>158</sup> **Αλιπράντη Ν./ Κατρούγκαλου Γ.**, Το ΔΕΚ ως απορρυθμιστής του εργατικού δικαίου. Με αφορμή τις αποφάσεις *Viking* και *Laval*, ΕφημΔΔ 5/2008, σελ. 674.

<sup>159</sup> **Λεβέντης Γ.**, Το δικαίωμα της απεργίας ως θεμελιώδες κοινοτικό δικαίωμα, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

μεταξύ άλλων, και στην άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Επομένως, μια ιδιωτική επιχείρηση μπορεί να επικαλεσθεί, ευθέως, τα άρθρα της Συνθήκης, που απαγορεύουν τον περιορισμό των θεμελιωδών οικονομικών ελευθεριών της Ένωσης (π.χ. άρθρα 49 και 56 ΣΛΕΕ) κατά μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μιας ενώσεως συνδικαλιστικών οργανώσεων<sup>160</sup>. Στο σημείο αυτό, σημειώνεται ότι το Δ.Ε.Ε. αναγνώρισε, με άμεσο και σαφή τρόπο, την ευθύνη των ιδιωτικών φορέων, όσον αφορά στη διασφάλιση των οικονομικών ελευθεριών, που προβλέπονται στο κοινοτικό δίκαιο, με αποτέλεσμα, εύλογα, να τίθεται το ερώτημα αν η εν λόγω διαπίστωση ανοίγει το δρόμο για την πρόβλεψη υποχρέωσης αποζημίωσης εις βάρος των συνδικαλιστικών οργανώσεων για παράβαση του κοινοτικού δικαίου<sup>161</sup>, όταν η δράση τους αντιτίθεται στην ανεξέλεγκτη άσκηση των οικονομικών ελευθεριών.

Συμπερασματικά, παρατηρείται ότι το Δικαστήριο φαίνεται να υιοθετεί, μεταξύ των ελευθεριών εγκατάστασης και παροχής υπηρεσιών και απεργίας, τη σχέση κανόνα - εξαίρεσης, γεγονός, που καταλήγει σε επιβολή ευρύτερων περιορισμών στην “κατ’ εξαίρεση” ασκούμενη απεργία. Το Δικαστήριο, στις ανωτέρω υποθέσεις, δεν προσπάθησε να εναρμονίσει την άσκηση των οικονομικών ελευθεριών με τα αντιτιθέμενα κοινωνικά δικαιώματα, αντιμετωπίζοντάς τα ως δύο θεμελιώδεις κανόνες ίσης αξίας, αντιθέτως, αποδέχτηκε, ανεπιφύλακτα, μία προκαθορισμένη ιεραρχία, στην οποία οι οικονομικές ελευθερίες προηγούνται έναντι όλων των άλλων κατηγοριών δικαιωμάτων<sup>162</sup>. Το Δ.Ε.Κ., με τις αποφάσεις του για τη σχέση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων με τις θεμελιώδεις οικονομικές ελευθερίες, αμφισβητεί την υπόσταση της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης, αφού την υποτάσσει στις κοινοτικές οικονομικές ελευθερίες. Από τη συνύπαρξη με πρακτική εναρμόνιση, το Δ.Ε.Κ. περνά στην υποταγή της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης στην ανεμπόδιστη άσκηση των οικονομικών ελευθεριών. Εδώ, δεν πρόκειται για την υπεροχή του κοινοτικού δικαίου έναντι των εθνικών Συνταγμάτων, αλλά για την εξουδετέρωση μιας μακράς συνταγματικής παράδοσης περί της συνύπαρξης της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης με τις οικονομικές ελευθερίες<sup>163</sup>. Έτσι, δεν επιχειρεί να λύσει την ένταση μεταξύ μιας οικονομικής ελευθερίας και ενός θεμελιώδους δικαιώματος, αλλά, τελικά, την ένταση μεταξύ ενός κανόνα λειτουργίας της εσωτερικής αγοράς και των περιορισμών που θέτουν τα εθνικά δικαιοσύνηματα κοινωνικής προστασίας<sup>164</sup>. Παράλληλα, όμως, το Δ.Ε.Κ διακηρύσσει ότι το δικαίωμα απεργίας είναι θεμελιώδες και αναπόσπαστο τμήμα των γενικών αρχών του κοινοτικού δικαίου και ότι η άσκησή του εντάσσεται μέσα στο πεδίο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, που δημιουργεί το κοινοτικό δίκαιο, δηλαδή και των υποχρεώσεων, που προκύπτουν από την κατοχύρωση της ελευθερίας εγκαταστάσεως και της ελευθερίας

<sup>160</sup> Παπαδημητρίου Κ., Η απόφαση Viking για το δικαίωμα απεργίας των ναυτικών εν όψει αλλαγής της σημαίας του πλοίου και η σημασία της για την πορεία της κοινωνικής Ευρώπης, ΕΕργΔ 2012, σελ.1.

<sup>161</sup> Σκανδάλης Ι., Οι επιπτώσεις των αποφάσεων του ΔΕΚ Viking και Laval στις οικονομικές ελευθερίες και στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ΔΕΝ 2009/1.

<sup>162</sup> Αλιπράντη Ν./ Κατρούγκαλου Γ., Το ΔΕΚ ως απορρυθμιστής του εργατικού δικαίου. Με αφορμή τις αποφάσεις Viking και Laval, ΕφημΔΔ 5/2008, σελ. 674.

<sup>163</sup> Καζάκος Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Σάκουλας, 2011, σελ. 344.

<sup>164</sup> Achtsioglou E., “The juridical treatment of the conflicts between trade union rights and the economic freedoms in EU legal order: A critical analysis of the ECJ rulings in Laval and Viking cases”, σε Th. Sakellaropoulos & A. Stergiou (eds), Posted Workers in Europe: The cases of Greece and Bulgaria, Scientific Society for Social Cohesion and Development, σελ. 63 επ., 95 επ.

παροχής υπηρεσιών. Έτσι, διατυπώνεται η άποψη ότι το Δ.Ε.Κ., στις δύο παραπάνω αποφάσεις του, δεν υποβαθμίζει τη σημασία του δικαιώματος απεργίας ούτε περιορίζει την προστατευτική του εμβέλεια, απλώς, με βάση την αρχή της αναλογικότητας, επιχειρεί να εναρμονίσει την άσκηση του δικαιώματος αυτού με τις θεμελιώδεις ελευθερίες της Συνθήκης<sup>165</sup>.

## **VII. Η νέα τροποποιητική Οδηγία ΕΕ/2018/957 για την απόσπαση των εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών - Πρόταση συμπλήρωσης του Π.Δ. 219/2000**

Τον Μάρτιο του 2016, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπέβαλε πρόταση<sup>166</sup> για αναθεώρηση της Οδηγίας για την απόσπαση των εργαζομένων, η οποία οδήγησε στην υιοθέτηση, στα μέσα του 2018, της τροποποιητικής Οδηγίας ΕΕ/2018/957<sup>167</sup>. Η πρόταση αυτή της Επιτροπής συζητήθηκε για περισσότερο από ενάμιση χρόνο, ενώ οι τριμερείς διαπραγματεύσεις μεταξύ του Συμβουλίου, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, κατέληξαν σε συμφωνία στις 19 Μαρτίου 2018. Με την τελική της ψήφιση από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στις 29 Μαΐου 2018, η νέα Οδηγία υπογράφηκε, στις 28 Ιουνίου 2018, και δημοσιεύθηκε στις 9 Ιουλίου 2018, στην Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε. Το άρθρο 3 § 1 αυτής προβλέπει την ενσωμάτωσή της στο εσωτερικό δίκαιο των κρατών μελών, έως τις 9 Ιουλίου 2020.

Η ανάγκη αναθεώρησης της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, είκοσι και πλέον χρόνια από την έκδοσή της, διατυπώνεται στην εισαγωγική σκ. 4 της Οδηγίας ΕΕ/2018/957. Δηλώνεται, στη σκέψη αυτή, ότι σκοπός της Οδηγίας, για την απόσπαση των εργαζομένων, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι η προώθηση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και η διασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού, με παράλληλη προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων, όπως αυτός είχε ήδη διακηρυχθεί στην εισαγωγική σκέψη 5 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, σύμφωνα με την οποία *“η προώθηση της παροχής υπηρεσιών σε διεθνικό πλαίσιο απαιτεί την ύπαρξη υγιούς ανταγωνισμού και μέτρων που εγγυώνται το σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων”*.

Σχετικά με τη νομική βάση της νέας Οδηγίας, παρατηρείται ότι, ως τέτοια, επιλέγεται και πάλι το άρθρο 53 § 1 σε συνδυασμό με το άρθρο 62 ΣΛΕΕ, τα οποία προβλέπουν την αρμοδιότητα της Ένωσης, ως προς την προώθηση των μη μισθωτών υπηρεσιών, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, θεμελιώδης κανόνας για την εσωτερική αγορά της Ε.Ε. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι, κατά τη διάρκεια επεξεργασίας της Οδηγίας, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο είχε προτείνει να υιοθετηθεί μία διπλή νομική

<sup>165</sup> Λεβέντης Γ., Το δικαίωμα της απεργίας ως θεμελιώδες κοινοτικό δικαίωμα, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

<sup>166</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, COM/2016/0128 final - 2016/070 (COD).

<sup>167</sup> Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ L 173 της 9-7-2018, σ. 16).

βάση, η οποία θα αποτελείτο από τη διάταξη του άρθρου 56 ΣΛΕΕ, περί της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, από κοινού με τη διάταξη του άρθρου 153 ΣΛΕΕ, στην οποία προβλέπεται η αρμοδιότητα των οργάνων της Ένωσης, στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, και στην οποία συμπεριλαμβάνονται οι συνθήκες εργασίας και απασχόλησης<sup>168</sup>. Υπό το σκεπτικό αυτό, η διεύρυνση της νομικής βάσης της Οδηγίας θα μπορούσε να αποτελέσει παράγοντα επαναπροσδιορισμού της σχέσης μεταξύ της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και της προστασίας των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων<sup>169</sup>. Εντούτοις, η πρόταση αυτή δεν έγινε, τελικώς, αποδεκτή. Έτσι, η νέα Οδηγία διατηρεί, ως αποκλειστική νομική βάση, την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, ενώ, στο μέτρο που υιοθετεί έναν κοινωνικό προσανατολισμό, αρκείται, στην εισαγωγική σκ. 3 αυτής, να παραπέμψει στα άρθρα 3 ΣΕΕ και 9 ΣΛΕΕ, τα οποία προτάσσουν την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία και την προαγωγή ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης, αντιστοίχως. Βέβαια, μια τέτοια απλή παραπομπή στους κοινωνικούς σκοπούς της Ένωσης, δεν ασκεί ουσιαστική επιρροή στο νομικό θεμέλιο της Οδηγίας, το οποίο παραμένει καθοριστικό, αναφορικά με την επιλογή της ερμηνείας εκείνης, η οποία θέτει, ως προτεραιότητα, την προώθηση της εσωτερικής ευρωπαϊκής αγοράς και αντιλαμβάνεται, ως δευτερευούσης σημασίας, την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η αναθεώρηση της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, με την Οδηγία ΕΕ/2018/957, αποσκοπεί, κυρίως, στην εξασφάλιση δίκαιων και ίσων όρων εργασίας, για όλους τους εργαζομένους, που απασχολούνται στο κράτος μέλος υποδοχής, προωθώντας την αρχή της “ίσης αμοιβής για ίση εργασία στον ίδιο τόπο”<sup>170</sup>. Προς επίτευξη του σκοπού αυτού, οι βασικές αλλαγές, που επέρχονται, με την τροποποίηση της Οδηγίας, σχετίζονται με την αμοιβή των αποσπασμένων εργαζομένων και την ίση μεταχείριση αυτών, σε σχέση με τους εργαζομένους, που απασχολούνται μόνιμα στο κράτος μέλος υποδοχής. Υπάρχουν δύο σημαντικές αναφορές στο κείμενο της νέας Οδηγίας, αναφορικά με την ίση μεταχείριση. Αρχικά, σύμφωνα με το νέο άρθρο 3 § 1 της Οδηγίας, όπου προβλέπονται οι ελάχιστοι όροι εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να βεβαιώνουν ότι οι ξένοι πάροχοι υπηρεσιών εγγυώνται “στη βάση της ίσης μεταχείρισης” ότι οι εργαζόμενοι, που αποσπώνται στο έδαφός τους, απολαμβάνουν των όρων αυτών. Κατά δεύτερον, σημαντική αναφορά στην ίση μεταχείριση γίνεται στη νέα παρ. 1.α. του άρθρου 3 της Οδηγίας, η οποία εισάγει, για πρώτη φορά, ρύθμιση, σχετικά με τις μακροχρόνιες αποσπάσεις, και ορίζει ότι, σε αυτές τις περιπτώσεις, το εργατικό δίκαιο του κράτους μέλους υποδοχής, που πηγάζει από τους κανόνες του άρθρου 3 § 1 (νομοθεσία, πρακτική, ΣΣΕ), εφαρμόζεται, στο σύνολό του, στους αποσπασμένους εργαζομένους και εκτείνεται πέραν των όρων εργασίας του καταλόγου του άρθρου 3 § 1 (περ. α’ έως θ’). Στο πλαίσιο αυτό, η νέα Οδηγία φαίνεται να πηγαίνει ένα βήμα παρακάτω από την Οδηγία 96/71/ΕΚ, όπου η ίση

---

<sup>168</sup> Santagata De Castro R., EU Law on Posting of Workers and the attempt to Revitalize Equal Treatment, Italian Labour Law e-Journal, Issue 2, Vol 12/ 2019.

<sup>169</sup> Santagata De Castro R., ό.π.

<sup>170</sup> Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, COM/2016/0128 final - 2016/070 (COD).

μεταχείριση αναφέρεται μόνον στο άρθρο 3 § 8, το οποίο ορίζει ότι οι πάροχοι υπηρεσιών, που βρίσκονται στην ίδια θέση πρέπει να υπάγονται στις ίδιες υποχρεώσεις<sup>171</sup>.

Παράλληλα, το εν λόγω άρθρο 3 § 1 φαίνεται να διευρύνει τον σκληρό πυρήνα των εργασιακών συνθηκών του κράτους μέλους υποδοχής, στο μέτρο που αντικαθιστά τον όρο “ελάχιστα όρια μισθού” από τον όρο “αμοιβές”<sup>172</sup>. Ο σκοπός της τροποποίησης της Οδηγίας συνίσταται στο να αντικαταστήσει την υποχρέωση των κρατών μελών υποδοχής να εξασφαλίσουν την εφαρμογή κατώτατων ορίων μισθού από την υποχρέωση να εφαρμόζουν όλη τη νομοθεσία και τις γενικώς ισχύουσες ΣΣΕ περί αμοιβής και στους αποσπασμένους εργαζομένους, σε αντιστοιχία με τους κανόνες, που ισχύουν για τους τοπικούς εργαζομένους<sup>173</sup>.

Η αναθεώρηση της ενωσιακής νομοθεσίας, για την απόσπαση των εργαζομένων, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, εισάγει νέες ρυθμίσεις, το περιεχόμενο των οποίων, σε εθνικό επίπεδο, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι καλύπτεται από την υπάρχουσα νομοθεσία και συγκεκριμένα από το Π.Δ. 219/2000. Οι νέες διατάξεις της Οδηγίας ΕΕ/2018/957 κρίνεται σκόπιμο να ενσωματωθούν στο ήδη υπάρχον νομοθέτημα, χωρίς να απαιτείται αντικατάσταση, στο σύνολό του, με σκοπό την εναρμόνιση της εθνικής με τη νέα κοινοτική νομοθεσία και τη θεσμοθέτηση των νέων υποχρεώσεων, που αυτή εισάγει, σχετικά με την απόσπαση των εργαζομένων στα κράτη μέλη της Ε.Ε.

Αναλυτικότερα, οι τροποποιήσεις, που επιφέρει η Οδηγία ΕΕ/2018/957 εντοπίζονται στα κατωτέρω αναφερόμενα σημεία:

### **1. Επαναπροσδιορισμός του αντικειμένου και πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας για την απόσπαση**

Το άρθρο 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ λαμβάνει νέο τίτλο, ο οποίος αντικαθιστά τον προηγούμενο “Πεδίο εφαρμογής” από το νέο “Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής”. Εν συνεχεία, το άρθρο 1 § 1 αναδιατυπώνεται, με τρόπο, ώστε το ενδιαφέρον να επικεντρώνεται στους όρους εργασίας και στην προστασία των εργαζομένων, τα οποία διασφαλίζει η Οδηγία, σε αντίθεση με την προγενέστερη διατύπωση, η οποία έθετε το κέντρο βάρους στις επιχειρήσεις, ορίζοντας ότι αυτές αποτελούν τα κύρια υποκείμενα των ρυθμίσεων της. Ειδικότερα, το άρθρο 1 § 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ ορίζει πλέον ότι *“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”*. Υπό το σκεπτικό αυτό, σκόπιμη κρίνεται η αντικατάσταση του τίτλου του άρθρου 2 του Π.Δ. 219/2000, καθώς και η αναδιατύπωση της

---

<sup>171</sup> **Santagata De Castro R.**, EU Law on Posting of Workers and the attempt to Revitalize Equal Treatment, Italian Labour Law e-Journal, Issue 2, Vol 12/ 2019.

<sup>172</sup> **Santagata De Castro R.**, ό.π.

<sup>173</sup> **Van Nuffel P., Afanasjeva S.**, The Revised Posting of Workers Directive: Curbing or Ensuring Free Movement? σε Cambien N., Kochenov D., Muir E., European Citizenship under Stress, Leiden, The Netherlands: Brill | Nijhoff, 2020, σελ. 285.

§ 1 του ίδιου άρθρου, κατά το πρότυπο του αντίστοιχου αναθεωρημένου άρθρου 1 της Οδηγίας 96/71/EK.

## 2. Η άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων στο πλαίσιο της απόσπασης

Στη νέα παρ. 1.α. του άρθρου 1 της Οδηγίας 96/71/EK, διακηρύσσεται η αναγνώριση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και του δικαιώματος απεργίας και ανάληψης, εν γένει, συλλογικής δράσης, καθώς και του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως αυτά ισχύουν και κατοχυρώνονται στα εθνικά δίκαια των κρατών μελών, ενώ προβλέπεται ρητά ότι η εφαρμογή της Οδηγίας δεν θίγει την άσκηση αυτών. Πρόκειται για διάταξη μεγάλης σπουδαιότητας, η οποία μετατρέπει, σε ρητή νομοθετική διάταξη του κοινοτικού δικαίου, για την απόσπαση των εργαζομένων, την αναγνώριση των θεμελιωδών δικαιωμάτων συλλογικής δράσης, που ο ενωσιακός δικαστής διακήρυξε στις σχετικές, με την απόσπαση των εργαζομένων, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και της ελευθερίας εγκατάστασης, αποφάσεις του<sup>174</sup>. Η εισαγωγή, πλέον, ρητής διάταξης, η οποία εξασφαλίζει την τήρηση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, στο πλαίσιο της απόσπασης, εκτιμάται ότι μπορεί να συμβάλλει στην μεταβολή της υπάρχουσας νομολογιακής ερμηνείας του Δ.Ε.Ε. και το σαφές προβάδισμα, που, μέσω αυτής, το Δικαστήριο έχει προσδώσει στις οικονομικές ελευθερίες, στις περιπτώσεις, που αυτές συγκρούονται με θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα. Η βαρύτητα που προσδίδει ο ενωσιακός νομοθέτης στην άσκηση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, στο πλαίσιο της απόσπασης, αναδεικνύεται και από το γεγονός ότι, αυτή τη φορά, ο νομοθέτης επέλεξε να διατυπώσει την επιφύλαξη εφαρμογής της εκάστοτε εθνικής νομοθεσίας για τα συλλογικά δικαιώματα, σε νομοθετική διάταξη, η οποία μπορεί να παράξει έννομες συνέπειες, σε αντίθεση με το προγενέστερο κείμενο της Οδηγίας 96/71/EK, από το οποίο η εν λόγω επιφύλαξη απουσίαζε και διατυπωνόταν -με στενότερο περιεχόμενο- μόνον στις εισαγωγικές σκέψεις αυτής και συγκεκριμένα στην εισαγωγική σκ. 22, σύμφωνα με την οποία “[...] η παρούσα οδηγία ισχύει υπό την επιφύλαξη του δικαίου των κρατών μελών όσον αφορά τον τομέα της συλλογικής δράσης για την προάσπιση των επαγγελματικών συμφερόντων”. Σημειώνεται, ακόμη, ότι η επιλογή να προστεθεί διάταξη, αναφορικά με την άσκηση δικαιωμάτων συλλογικής δράσης, στην Οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, παραπέμπει στην πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2012 για την υιοθέτηση ενός Κανονισμού, που θα ρυθμίζει την άσκηση του δικαιώματος συλλογικής δράσης, στο πλαίσιο της ελευθερίας εγκατάστασης και της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών, γνωστού και ως Κανονισμός Monti II<sup>175</sup>. Είναι σαφές ότι η εν λόγω πρόταση απορρίφθηκε. Έτσι, η νέα Οδηγία ανέλαβε να

<sup>174</sup> Πρόκειται για τις γνωστές και ως “Laval quartet” αποφάσεις του Δ.Ε.Ε. (πρώην (Δ.Ε.Κ.): **C-341/05, Laval**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 11ης Δεκεμβρίου 2007, **C-438/05, Viking**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 11ης Δεκεμβρίου 2007, **C-319/06, Commission v. Luxembourg**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 19ης Ιουνίου 2008, **C-346/06, Rüffert**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 3ης Απριλίου 2008, βλ. και **Malmberg J.**, Study requested by the European Parliament’s Committee on Employment and Social Affairs, *The Impact of the ECJ Judgments on Viking, Laval, Rüffert and Luxembourg on the Practice of Collective Bargaining and the Effectiveness of Social Action*, 2010, σελ. 5 επ.

<sup>175</sup> **Αχτσιόγλου Ε.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο - Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, 205-208, βλ. και **Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Πρόταση Κανονισμού του Συμβουλίου για την άσκηση του δικαιώματος ανάληψης συλλογικής δράσης στο πλαίσιο της ελευθερίας εγκατάστασης και της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών**, COM/2012/0130 final - 2012/0064 (APP).

διατυπώσει, ρητά, την αναγνώριση, που το Δ.Ε.Ε. επεφύλαξε στα θεμελιώδη δικαιώματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικής δράσης, όπως αυτά αναγνωρίζονται στις εθνικές νομοθεσίες<sup>176</sup>, γεγονός που ενδέχεται να επηρεάσει τις μελλοντικές κρίσεις του Δικαστηρίου, αναφορικά με τη σχέση μεταξύ της άσκησης της οικονομικής ελευθερίας παροχής υπηρεσιών και των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Υπενθυμίζεται ότι στο ελληνικό εργατικό δίκαιο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ρυθμίζονται αναλυτικά στο Ν. 1896/90, ενώ τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και η απεργία στο Ν. 1264/82. Μάλιστα, τα εν λόγω δικαιώματα απολαμβάνουν συνταγματικής κατοχύρωσης στα άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος, γεγονός που τους προσδίδει υπέρτερη του νόμου ισχύ. Η ενσωμάτωση στο Π.Δ. 219/2000 της νέας παρ. 1.α. του άρθρου 1 της Οδηγίας 96/71/EK, κρίνεται σκόπιμη, στο μέτρο που εγγυάται την εφαρμογή των διατάξεων των προαναφερθέντων νομοθετημάτων, σχετικά με την άσκηση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, στο πλαίσιο της απόσπασης εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας. Δεδομένου, όμως, ότι η εν λόγω διάταξη δεν εισάγει ουσιαστικές ρυθμίσεις περί της άσκησης των συλλογικών δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων, αλλά υποδεικνύει ως εφαρμοστέο το ελληνικό συλλογικό εργατικό δίκαιο, εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εφαρμόσει τις προϋποθέσεις, που η σχετική νομοθεσία θέτει σχετικά με την απόκτηση της συνδικαλιστικής ιδιότητας και της άσκησης συλλογικής δράσης, στο ιδιαίτερο εργασιακό καθεστώς της απόσπασης.

### **3. Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης στο πλαίσιο της απόσπασης**

Με τη νέα Οδηγία, επιχειρείται να παρασχεθεί, στους εργαζομένους Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, πληρέστερη προστασία, από αυτή που προβλέπεται στο άρθρο 3 § 1 στ. δ' της Οδηγίας 96/71/EK, κατά την απόσπασή τους από τον άμεσο εργοδότη, ήτοι, την Ε.Π.Α., στον έμμεσο εργοδότη ή και στην περαιτέρω διάθεσή τους από τον τελευταίο σε τρίτη επιχείρηση. Ειδικότερα, στο άρθρο 1 § 3 περ. γ' της Οδηγίας 96/71/EK, προστίθεται εδάφιο, σύμφωνα με το οποίο η Ε.Π.Α., παραμένει ο εργοδότης - πάροχος υπηρεσιών, ο οποίος οφείλει να εφαρμόσει τις διατάξεις της Οδηγίας, σχετικά με την τήρηση των αναφερόμενων σε αυτή όρων εργασίας, αλλά και των υποχρεώσεων, που θέτει η Οδηγία 2014/67/ΕΕ, ακόμη και στην περίπτωση που η επιχείρηση, στην οποία έχει διατεθεί ο εργαζόμενος, υπό το καθεστώς προσωρινής απασχόλησης και στο πλαίσιο απόσπασης, τον αποσπά περαιτέρω σε άλλη χώρα. Μάλιστα, η χρήστρια επιχείρηση οφείλει να ενημερώσει τον άμεσο εργοδότη (Ε.Π.Α.), πριν την αποστολή του εργαζομένου σε έτερη χώρα, ως προς την περαιτέρω αυτή διάθεσή του. Μία επιπλέον τροποποίηση, που επιφέρει η Οδηγία ΕΕ/2018/957, ως προς την απόσπαση των προσωρινώς απασχολούμενων εργαζομένων, επέρχεται με την προσθήκη, στο άρθρο 3, της παρ. 1.β., σύμφωνα με την οποία, οι Ε.Π.Α. πρέπει να διασφαλίζουν στους εργαζομένους, που αποσπούν σε άλλο κράτος μέλος, την εφαρμογή των όρων εργασίας, που εφαρμόζονται στο εν λόγω κράτος μέλος, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία περί προσωρινής απασχόλησης, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί κατ' αναλογία προς το άρθρο 5 της Οδηγίας 2008/104/EK, το οποίο εγγυάται την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για

<sup>176</sup> Βλ. προαναφερθείσα νομολογία του Δ.Ε.Κ. Laval (C-341/05) & Viking (C-438/05).



τους προσωρινά απασχολούμενους εργαζομένους, σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό της επιχείρησης, στην οποία τοποθετούνται. Μάλιστα, στο εδ. β' της νέας παρ. 1.β. του άρθρου 3 της Οδηγίας 96/71/EK, προβλέπεται η υποχρέωση της χρήτριας επιχείρησης (εμμέσου εργοδότη), στην οποία έχει αποσπασθεί ο προσωρινώς απασχολούμενος εργαζόμενος, να ενημερώνει την Ε.Π.Α. (άμεσο εργοδότη), σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης, που εφαρμόζει και που αφορούν τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή του προσωπικού της, στο βαθμό που οι όροι αυτοί αποτελούν όρους εργασίας, οι οποίοι πρέπει, σύμφωνα με την εκάστοτε εθνική ρύθμιση, που ενσωματώνει το περιεχόμενο του άρθρου 5 της Οδηγίας 2008/104/EK, να εφαρμόζονται και στους προσωρινώς απασχολούμενους εργαζομένους<sup>177</sup>. Στους εν λόγω όρους εργασίας, παραπέμπει και το νέο άρθρο 3 § 9 της Οδηγίας, το οποίο έχει προσαρμοσθεί στις απαιτήσεις της νέας παρ. 1.β. του άρθρου 1, ώστε να συμπεριλάβει και τους όρους εργασίας, που προβλέπει αυτή. Παράλληλα, η αναδιατύπωση της εν λόγω παραγράφου διατηρεί τη δυνατότητα των κρατών μελών να προβλέψουν, στην εθνική τους νομοθεσία για την απόσπαση, ευνοϊκότερους όρους για την απασχόληση των αποσπασμένων, στο έδαφός τους, προσωρινώς απασχολούμενων εργαζομένων. Ειδικότερα, η νέα παρ. 9 του άρθρου 3 της Οδηγίας 96/71/EK ορίζει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν την υποχρεωτική εφαρμογή από τις Ε.Π.Α., που αποσπών εργαζομένους στο έδαφός τους, και λοιπών όρων εργασίας και απασχόλησης, πέραν των προβλεπομένων στην παρ. 1.β. του ίδιου άρθρου, οι οποίοι ισχύουν στο εκάστοτε κράτος μέλος, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία του περί προσωρινής απασχόλησης. Η εν λόγω δυνατότητα -όχι υποχρέωση- των κρατών μελών διατυπώνεται ήδη στην προγενέστερη παρ. 9 του άρθρου 3 της Οδηγίας, σύμφωνα με την οποία, τα κράτη μέλη μπορούσαν να προβλέψουν την υποχρέωση των Ε.Π.Α. να εγγυώνται στους αποσπασμένους εργαζομένους *“το ευεργέτημα των όρων που ισχύουν για τους προσωρινούς εργαζομένους στο κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου εκτελείται η εργασία”*.

Η αναθεώρηση των διατάξεων της Οδηγίας, σχετικά με τους προσωρινά απασχολούμενους εργαζομένους, που τελούν υπό καθεστώς απόσπασης, επιτάσσει την ενσωμάτωση των νέων ρυθμίσεων στην εθνική νομοθεσία με αντίστοιχες συμπληρώσεις του Π.Δ. 219/2000. Αρχικά, πρέπει να προστεθεί, στην περ. γ' της παρ. 2 του άρθρου 2 του Π.Δ. 219/2000, εδάφιο, στο οποίο να προβλέπεται ότι, σε περίπτωση που στο έδαφος της Ελλάδας λαμβάνει χώρα περαιτέρω διάθεση προσωρινώς απασχολούμενων εργαζομένων, ήτοι, σε περίπτωση που ο έμμεσος εργοδότης τους, που εδρεύει σε κράτος μέλος της Ε.Ε., τους αποσπά στην Ελλάδα, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσίας ή ενδοομιλικής μετακίνησης ή διάθεσης προσωπικού, για να εργασθούν σε επιχείρηση στο έδαφος της Ελλάδας, υπόχρεη ως προς την εφαρμογή, στους αποσπασμένους αυτούς εργαζομένους, των υποχρεωτικών κανόνων προστασίας του άρθρου 4 § 1 Π.Δ. 219/2000, παραμένει η Ε.Π.Α. - άμεσος εργοδότης. Αντίστοιχα, πρέπει να προβλεφθεί η υποχρέωση της χρήτριας επιχείρησης να ενημερώσει, για την περαιτέρω διάθεση των προσωρινώς απασχολούμενων εργαζομένων, την Ε.Π.Α. Εν συνεχεία, κατ' αναλογία προς την παρ. 1.β. του άρθρου 1 της Οδηγίας 96/71/EK, πρέπει να εισαχθεί με νέα

<sup>177</sup> Βλ. και εισαγωγική σκ. 12 Οδηγίας ΕΕ/2018/957, σύμφωνα με την οποία *“[...] 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/EK. 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”*.

διάταξη η υποχρέωση των Ε.Π.Α., που αποσπούν προσωπικό στην Ελλάδα, να εγγυώνται την εφαρμογή των κανόνων, που πηγάζουν από το άρθρο 5 της Οδηγίας 2008/104/EK και οι οποίες έχουν ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη, με το άρθρο 117 Ν. 4052/2012. Στο πλαίσιο δηλαδή της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των προσωρινώς απασχολούμενων και των εργαζομένων υπό καθεστώς σταθερής απασχόλησης, οι προστατευτικές της προσωρινής απασχόλησης διατάξεις πρέπει να εξασφαλίζεται ότι εφαρμόζονται και στο πλαίσιο της απόσπασης. Τέλος, ο εθνικός νομοθέτης, κάνοντας χρήση της δυνατότητας που του παρέχει το άρθρο 3 § 9 της Οδηγίας 96/71/EK, μπορεί να συμπεριλάβει διάταξη, στο Π.Δ. 219/2000 -χωρίς όμως παράλληλα να υποχρεούται προς τούτο στο πλαίσιο ενσωμάτωσης της νέας Οδηγίας- στην οποία να προβλέπεται η υποχρέωση των Ε.Π.Α., που αποσπούν εργαζομένους στην Ελλάδα, να εφαρμόζουν, στους εργαζομένους αυτούς, το σύνολο των προστατευτικών της προσωρινής απασχόλησης κανόνων των άρθρων 113-133 του Ν. 4052/2012, δυνατότητα την οποία δεν είχε αξιοποιήσει, κατά την αρχική ενσωμάτωση της Οδηγίας 96/71/EK και της προγενέστερης παρ. 9 του άρθρου 3 αυτής, ο εθνικός νομοθέτης.

#### **4. Αντικατάσταση των “ελαχίστων ορίων μισθού” από τις “αμοιβές”**

Όπως προαναφέρθηκε, στο νέο άρθρο 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/EK, διατυπώνεται, ρητώς, η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων του κράτους μέλους υποδοχής και των εργαζομένων, που αποσπώνται σε αυτό, στο πλαίσιο της οποίας ορίζονται ως υποχρεωτικοί οι όροι απασχόλησης του άρθρου αυτού. Η Οδηγία επισημαίνει την αρχή “ίση αμοιβή για ίση εργασία στον ίδιο τόπο”, η οποία διακηρύσσεται με την προσθήκη της αναφοράς της ίσης μεταχείρισης, ώστε να αποφεύγονται φαινόμενα κοινωνικού ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο αυτό, η νέα Οδηγία αντικαθιστά τον όρο των “ελαχίστων ορίων μισθού” του άρθρου 3 § 1 εδ. γ’, από τον ευρύτερο όρο των “αμοιβών”, τις οποίες ο εργοδότης - πάροχος υπηρεσιών οφείλει να καταβάλλει στους αποσπασμένους εργαζομένους του, στο πλαίσιο της ίσης μεταχείρισης και της αρχής της “ίσης αμοιβής για ίση εργασία στον ίδιο τόπο”. Ως προς την ερμηνεία των ελαχίστων ορίων μισθού, η νομολογία του Δ.Ε.Ε. έχει αποφανθεί σχετικά και, ενίοτε, έχει λάβει θέση υπέρ μίας ευρείας ερμηνείας αυτών, η οποία επιχειρείται να κωδικοποιηθεί στη νέα διάταξη του άρθρου 3 § 1 εδ. γ’ της Οδηγίας. Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τη νέα διάταξη, τα κράτη μέλη δύνανται να απαιτήσουν, από τον πάροχο των υπηρεσιών, να καταβάλλει στους αποσπασμένους εργαζομένους όχι μόνον τα ελάχιστα όρια μισθού, αλλά και ορισμένες αμοιβές, που δεν περιλαμβάνονται στον όρο αυτό και σχετίζονται με επιδόματα ωριμότητας, εορτών και επικινδύνου εργασίας, bonus επιβραβεύσεων, bonus 13μηνος υπηρεσίας, έξοδα ταξιδιού και φαγητού<sup>178</sup>. Χαρακτηριστική είναι η ερμηνεία του Δ.Ε.Ε. στην υπόθεση C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto, όπου υιοθετείται μία ευρύτατη έννοια των ελαχίστων ορίων μισθού σε σχέση με τη προγενέστερη

<sup>178</sup> Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, Γνωμοδότηση με θέμα “Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών”, Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε. της 10-3-2017, C 2017/75.

νομολογία του<sup>179</sup>. Ειδικότερα, το Δ.Ε.Ε., στην υπόθεση αυτή, υποστήριξε ότι αποδοχές αδείας, που πρέπει να λαμβάνει ο αποσπασμένος εργαζόμενος, κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, είναι εγγενώς συνδεδεμένες με την αμοιβή, που λαμβάνει, για την εργασία του και, για τον λόγο αυτό, πρέπει να θεωρηθούν μέρος του ελάχιστου μισθού (σκ. 64-69). Επιπλέον, το Δ.Ε.Ε. έκρινε ότι καθημερινές παροχές και αποζημιώσεις, για την καθημερινή μετάβαση στην εργασία, δεν καταβάλλονται στους εργαζομένους, λόγω της απόσπασης, και, για τον λόγο αυτό, πρέπει, επίσης, να θεωρηθούν μέρος του ελάχιστου μισθού (σκ. 46-52 και 53-57). Αντίθετα, το κόστος στέγασης και φαγητού αποτελούν έξοδα προκληθέντα από την απόσπαση, και, επομένως, δεν συνυπολογίζονται για την εξεύρεση του οφειλόμενου κατώτατου μισθού (σκ. 61-63). Με τη νέα διάταξη, η Οδηγία δεν επιχειρεί μόνον να ορίσει με σαφήνεια ποια είναι τα συστατικά στοιχεία της αμοιβής και ποιες οι παροχές, που αποτελούν επιστροφή δαπανών επ' αφορμής της απόσπασης, αλλά, επίσης, προσπαθεί να αποτρέψει παράνομες συμπεριφορές<sup>180</sup> σε βάρος των αποσπασμένων εργαζομένων, οι οποίοι δεν απολαμβάνουν των αμοιβών, που αντιστοιχούν στο είδος και τη φύση της εργασίας που παρέχουν, παρά απολαμβάνουν μόνον ενός ελάχιστου ορίου μισθού. Σημαντικό ερμηνευτικό εργαλείο του ανωτέρω προσδιορισμού των παροχών, που συνιστούν δαπάνες της απόσπασης και οφείλονται στους αποσπασμένους εργαζομένους πλέον της αμοιβής, αποτελεί η νέα διάταξη του άρθρου 3 § 7 της Οδηγίας 96/71/EK, σύμφωνα με την οποία, σε περίπτωση αμφιβολίας, ολόκληρη η οφειλόμενη παροχή θεωρείται επιστροφή εξόδων, διάταξη, η οποία διευρύνει τον κανόνα για τις παροχές της απόσπασης και εξασφαλίζει καλύτερες μισθολογικές συνθήκες για τον αποσπασμένο εργαζόμενο, απαλλάσσοντας αυτόν από το κόστος της απόσπασης.

Σύμφωνα με την εισαγωγική σκ. 17 της νέας Οδηγίας EE/2018/957, 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, ωστόσο, να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή, ώστε να μην υπονομευθούν τα εθνικά συστήματα διαμόρφωσης των μισθών ή η ελευθερία διαπραγματεύσεως των ενδιαφερομένων μερών. Και αυτό, γιατί δεν πρέπει να λησμονείται ότι ο μισθος, παρολο που αποτελεί αρμοδιότητα του κράτους μέλους, μπορεί να αξιολογηθεί υπό το πρίσμα του άρθρου 56 ΣΛΕΕ<sup>181</sup>, με αποτέλεσμα, αν καταφάσκεται η υπερβολική επιβάρυνση του παρόχου υπηρεσιών, να διαπιστωθεί ότι ο μισθός αυτός, όπως προσδιορίζεται από την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, αποτελεί υπέρμετρο περιορισμό της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών.

---

<sup>179</sup> **C-341/02, Commission v. Germany**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 14ης Απριλίου 2005, **C-522/12, Tevfik Isbir**, Απόφαση Δ.Ε.Ε. της 7ης Νοεμβρίου 2013.

<sup>180</sup> **Santagata De Castro R.**, EU Law on Posting of Workers and the attempt to Revitalize Equal Treatment, Italian Labour Law e-Journal, Issue 2, Vol 12/ 2019.

<sup>181</sup> **C-522/12, Tevfik Isbir**, Απόφαση Δ.Ε.Ε. της 7ης Νοεμβρίου 2013, σκ. 37: “Επαφίεται στο δίκαιο του οικείου κράτους μέλους να ορίσει σε τι συνίσταται ο κατώτατος μισθός προς το σκοπό της εφαρμογής την εν λόγω οδηγίας, υπό την προϋπόθεση και μόνον ότι ο ορισμός αυτός, όπως απορρέει από τις ρυθμίσεις του εθνικού δικαίου ή από τις σχετικές εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή από τον τρόπο που τις ερμηνεύουν τα εθνικά δικαστήρια, δεν έχει ως αποτέλεσμα την παρακώλυση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών μεταξύ των κρατών μελών”.

Κρίνεται, ακόμη, σκόπιμο να αναφερθεί ότι, προκειμένου να εξευρεθεί η αμοιβή, την οποία θα οφείλει ο εργοδότης στον αποσπασμένο εργαζόμενο, αλλά και προκειμένου να εφαρμοσθεί παράλληλα η αρχή της ίσης μεταχείρισης, πρέπει, κατ' αρχήν, να λάβει χώρα η σύγκριση της αμοιβής του αποσπασμένου, με αυτή του απασχολούμενου μονίμως, στο κράτος μέλος υποδοχής, εργαζομένου. Η εν λόγω σύγκριση πρέπει να γίνεται, σύμφωνα με την εισαγωγική σκ. 6 της Οδηγίας ΕΕ/2018/957, υπό τους όρους, που έχει υιοθετήσει η νομολογία του Δ.Ε.Ε. Ειδικότερα, σύμφωνα με το Δ.Ε.Ε., η βασική αρχή της ίσης αμοιβής, σύμφωνα με το άρθρο 157 ΣΛΕΕ, δεν επεκτείνεται σε υποθετικές συγκρίσεις, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των άμεσων διακρίσεων<sup>182</sup>. Αντίθετα, η σύγκριση, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής, πρέπει να γίνεται σε σχέση με ένα υπαρκτό συγκρίσιμο πρόσωπο. Στην περίπτωση της απόσπασης, το κριτήριο αυτό θα μπορούσε να περιορίσει την αποτελεσματικότητα του κανόνα της ισότητας, όσον αφορά στους αποσπασμένους, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι της χώρας υποδοχής διαφέρουν, σε σημαντικό βαθμό, από τους πρώτους, διότι οι μεν εργάζονται μόνιμα στη χώρα υποδοχής και αποτελούν μέρος της τοπικής αγοράς εργασίας, ενώ οι δε αποσπώνται προσωρινά από τον εργοδότη τους στο κράτος μέλος υποδοχής για να παρέχουν υπηρεσία και δεν επιδιώκουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής<sup>183</sup>. Συνεπώς, εν προκειμένω, είναι δυσχερής η διαπίστωση ότι οι εργαζόμενοι του κράτους μέλους υποδοχής τελούν σε πραγματική συγκρίσιμη κατάσταση με τους αποσπασμένους, γεγονός, που καθιστά την επακόλουθη σύγκριση, για την εξεύρεση του οφειλόμενου στον αποσπασμένο μισθού, αναποτελεσματική.

Όσον αφορά στην εθνική έννομη τάξη, ήδη, ο προσδιορισμός των ελάχιστων ορίων μισθού, στο άρθρο 4 § 2 του Π.Δ. 219/2000 φαίνεται, σε επίπεδο ελληνικής έννομης τάξης, να καλύπτει την απαίτηση καταβολής των αποδοχών, που ανταποκρίνονται στην ευρεία έννοια της αμοιβής, όπως την αντιλαμβάνεται η Οδηγία και η αντίστοιχη νομολογία του Δ.Ε.Ε. Ειδικότερα στην παρ. 2 του άρθρου 4 του άνω Π.Δ. αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι “[...] ως ελάχιστα όρια μισθού νοούνται οι ακαθάριστες αποδοχές [...], και οι οποίες συνίστανται από το βασικό μισθό και τα επιμέρους προβλεπόμενα επιδόματα, συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών και προσαυξήσεων για υπερωριακή εργασία”. Παράλληλα, το Π.Δ. 219/2000 έχει, ήδη, εξαιρέσει από τον υπολογισμό των ελάχιστων ορίων μισθού, τις δαπάνες, που προκλήθηκαν, λόγω της απόσπασης, οι οποίες καταβάλλονται επιπροσθέτως του μισθού. Ενδεχομένως, η εν λόγω διάταξη θα έπρεπε να συμπληρωθεί από τον ερμηνευτικό κανόνα του νέου άρθρου 3 § 7 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, σύμφωνα με το οποίο, 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.

## **5. Ανώτατη διάρκεια της απόσπασης 12 ή 18 μηνών**

Στο άρθρο 2 § 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, ορίζεται ότι αποσπασμένος είναι ο εργαζόμενος, ο οποίος, για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα, εκτελεί την εργασία του, στο έδαφος

<sup>182</sup> C-320/00, *Lawrence*, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 17ης Σεπτεμβρίου 2002.

<sup>183</sup> *Santagata De Castro R.*, EU Law on Posting of Workers and the attempt to Revitalize Equal Treatment, Italian Labour Law e-Journal, Issue 2, Vol 12/ 2019.

κράτους μέλους άλλου, από εκείνο, στο έδαφος του οποίου εργάζεται συνήθως. Στον ορισμό αυτό του αποσπασμένου εργαζομένου, δεν προσδιορίζεται συγκεκριμένη διάρκεια της απόσπασης, παρά μόνο συνάγεται ότι αυτή έχει προσωρινό χαρακτήρα. Με τη νέα Οδηγία ΕΕ/2018/957, εισάγεται νέα παρ. 1.α., στο άρθρο 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, σύμφωνα με την οποία η απόσπαση έχει πλέον ανώτατη διάρκεια, η οποία ορίζεται στους 12 μήνες, με δυνατότητα παράτασης έως τους 18 μήνες, εφόσον όμως ο εργοδότης υποβάλλει, προηγουμένως, επαρκώς αιτιολογημένη κοινοποίηση, στο κράτος μέλος υποδοχής, με την οποία γνωστοποιεί την παράταση της απόσπασης. Σε περίπτωση υπέρβασης της εν λόγω ανώτατης διάρκειας, εφαρμόζονται, στους αποσπασμένους εργαζομένους, όλοι οι όροι εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής, που προέρχονται από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή/και από ΣΣΕ ή ΔΑ, που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής, πέραν των αναφερομένων, στον κατάλογο του άρθρου 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, όρων εργασίας, με την εξαίρεση των κανόνων, που αφορούν στη σύναψη και λύση της σύμβασης εργασίας και στις ρήτρες μη ανταγωνισμού, καθώς και αυτών, που αφορούν σε συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

Η εν λόγω διάταξη, ίσως, αποτελεί την χαρακτηριστικότερη μεταβολή, που επέφερε η αναθεώρηση της Οδηγίας, για την απόσπαση των εργαζομένων, από κοινού με την εισαγωγή του όρου των “αμοιβών”. Με αυτόν τον τρόπο, γίνεται ένα βήμα προς την εναρμόνιση της νομοθεσίας του εργατικού δικαίου και του δικαίου της ασφάλισης των αποσπασμένων εργαζομένων, όπου η διάρκεια της απόσπασης προσδιορίζεται στους 24 μήνες<sup>184</sup>. Επίσης, η εν λόγω διάταξη αποτελεί εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, μεταξύ μακροχρόνια αποσπασμένων εργαζομένων και των εργαζομένων, που παρέχουν μόνιμα την εργασία τους στο κράτος μέλος υποδοχής. Η βασική ιδέα, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σε περιπτώσεις αποσπάσεων, που υπερβαίνουν τους 12 (ή 18) μήνες, είναι, αναμφισβήτητα, η παραδοχή ότι υπάρχει ένας δεσμός μεταξύ της αγοράς εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής και του μακροχρόνια αποσπασμένου εργαζομένου<sup>185</sup>, παραδοχή, η οποία διατυπώνεται και στην εισαγωγική σκ. 9 της Οδηγίας ΕΕ/2018/957<sup>186</sup>. Παρατηρείται, στο σημείο αυτό, ότι η εν λόγω διάταξη έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 8 § 2 του Κανονισμού ΕΚ/593/2008<sup>187</sup>, το οποίο δεν καθιερώνει συγκεκριμένο χρονικό όριο για την προσωρινότητα της εργασίας, παρά αξιολογεί αυτή, στη βάση της πρόθεσης επιστροφής του

<sup>184</sup> Χαρακτηριστικό είναι ότι στην Πρόταση της Επιτροπής για την αναθεώρηση της Οδηγίας, το διάστημα της απόσπασης οριζόταν επίσης στους 24 μήνες και όχι στους 12 που τελικά υιοθετήθηκε.

<sup>185</sup> **Santagata De Castro R.**, EU Law on Posting of Workers and the attempt to Revitalize Equal Treatment, Italian Labour Law e-Journal, Issue 2, Vol 12/ 2019.

<sup>186</sup> **Εισαγωγική σκ. 9 Οδηγίας ΕΕ/2018/957**: “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 εγγράφονται 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”.

<sup>187</sup> **Santagata De Castro R.**, ό.π.

εργαζομένου, στην χώρα προέλευσης, μετά την ολοκλήρωση της εργασίας, για την οποία είχε αποσπασθεί, όπως προκύπτει και από την εισ. σκέψη 36 του εν λόγω Κανονισμού.

Σημειώνεται, ακόμη, ότι, σύμφωνα με το άρθρο 3 § 1.α., η διάρκεια των 12 (ή αναλόγως των 18) μηνών υπολογίζεται αθροιστικά, όταν υπάρχει αντικατάσταση ενός αποσπασμένου εργαζομένου από άλλον. Σύμφωνα και με την εισαγωγική σκ. 10 της Οδηγίας 2018/957/ΕΕ, η πρόσθετη δέσμη όρων εργασίας και απασχόλησης, που πρέπει να εξασφαλίζεται από τον πάροχο υπηρεσιών, θα πρέπει, επίσης, να καλύπτει 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. Εν προκειμένω, απορία γεννάται, ως προς τον τρόπο, που θα αξιολογηθεί το κατά πόσον μία απόσπαση συνιστά αντικατάσταση άλλης, δεδομένου ότι δεν ορίζονται ειδικότερα κριτήρια. Η διάγνωση της αντικατάστασης των αποσπασμένων, πιθανότατα, να αποτελέσει αντικείμενο ερμηνείας των εθνικών δικαστηρίων και του Δ.Ε.Ε., υπό το πρίσμα του μη υπέρμετρου περιορισμού της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών. Συγκεκριμένα, τα κριτήρια, που θα εφαρμόζονται, για την κατάφαση της αντικατάστασης, δεν θα πρέπει να συνιστούν εμπόδιο στους παρόχους υπηρεσιών να αναπτύξουν τη δραστηριότητά τους, καθώς, όταν διαπιστώνεται η ύπαρξη αντικατάστασης αποσπασμένου εργαζομένου, το γεγονός αυτό δημιουργεί πρόσθετες υποχρεώσεις και βάρη στον εργοδότη - πάροχο υπηρεσιών, ο οποίος πρέπει να παράσχει στους εργαζομένους του ευρύτερη προστασία. Η εν λόγω επιφύλαξη υπέρ της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών διατυπώνεται και στην εισαγωγική σκ. 10 της Οδηγίας ΕΕ/2018/957, όπου διευκρινίζεται ότι η εφαρμογή του συνόλου της εργατικής νομοθεσίας του κράτους μέλους υποδοχής, στις περιπτώσεις μακροχρόνιων αποσπάσεων, δεν θα πρέπει να θίγει την εν λόγω ελευθερία, η οποία επιδέχεται περιορισμούς, μόνον, από επιτακτικούς λόγους δημοσίου συμφέροντος, οι οποίοι κρίνονται αναλογικοί και αναγκαίοι. Και σε αυτή λοιπόν την περίπτωση, δεν προσδιορίζεται, με σαφήνεια, σε τι έκταση θα εφαρμοστεί το δικαιο του κράτους μέλους υποδοχής, και, επομένως, αφήνεται ευρύ πεδίο ερμηνείας, από το Δικαστήριο<sup>188</sup>. Σημειώνεται, βέβαια, ότι στην αρχική πρόβλεψη της Οδηγίας<sup>189</sup>, γινόταν παραπομπή στον Κανονισμό Ρώμη Ι για το εφαρμοστέο δίκαιο, στις συμβατικές ενοχές<sup>190</sup>, οπότε δινόταν μία κατεύθυνση, ως προς την εφαρμογή των κανόνων ιδιωτικού διεθνούς δικαίου (όπως αναλυτικά αναπτύσσονται κατωτέρω υπό XI), στις περιπτώσεις μακροχρόνιων αποσπάσεων, η οποία, όμως, δεν συμπεριελήφθη, στο τελικό κείμενο της Οδηγίας ΕΕ/2018/957.

Τέλος, διατυπώνεται ο προβληματισμός του κατά πόσο η εν λόγω ρύθμιση περί ανώτατης διάρκειας της απόσπασης αναιρεί την ισχύ των διατάξεων της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, οι οποίες προβλέπουν ορισμένα κριτήρια, τόσο για την αναζήτηση ενός πραγματικού δεσμού μεταξύ

---

<sup>188</sup> **Santagata De Castro R.**, EU Law on Posting of Workers and the attempt to Revitalize Equal Treatment, Italian Labour Law e-Journal, Issue 2, Vol 12/ 2019.

<sup>189</sup> **Ευρωπαϊκή Επιτροπή**, Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, COM/2016/0128 final - 2016/070 (COD).

<sup>190</sup> **Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 593/2008** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη Ι), (ΕΕ L 177 της 4-7-2008, σ. 6).

του εργοδότη και του κράτους μέλους, από το οποίο αποσπά τους εργαζομένους του, όσο και για την διαπίστωση της προσωρινής φύσης των αποσπάσεων. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η νέα Οδηγία θα οδηγήσει σε αχρηστία των εν λόγω κριτηρίων, με αποτέλεσμα, οι αρμόδιες αρχές να μπορούν να εφαρμόσουν αυτά μόνο στις περιπτώσεις που η διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 12 μήνες, άποψη, η οποία είναι συμβατή με την ασφάλεια δικαίου. Ωστόσο, το επιχείρημα αυτό δεν είναι πειστικό, καθώς, σύμφωνα με τη θέση αυτή, η σχετική ρύθμιση της διάρκειας της απόσπασης θα έχανε το νόημά της. Συγκεκριμένα, η ανώτατη διάρκεια τίθεται με την αναθεωρημένη Οδηγία, προκειμένου να αποτελέσει ένα υποχρεωτικό πεδίο ελάχιστης προστασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, δεν αναιρεί, με κανέναν τρόπο, την εφαρμογή των κριτηρίων του άρθρου 4 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, τα οποία ισχύουν παράλληλα και κατά τη διάρκεια του 12μήνου, ώστε να ελέγχεται και, κατά την εν λόγω περίοδο, αν η απόσπαση είναι γνήσια ή όχι<sup>191</sup>.

Ευνόητο είναι ότι θα πρέπει να προστεθεί διάταξη, αναφορικά με την ανώτατη διάρκεια της απόσπασης, σε αντιστοιχία προς τη νέα παρ. 1.α. του άρθρου 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, και στην σχετική ελληνική νομοθεσία. Σαφώς, η νέα διάταξη θα πρέπει να περιλαμβάνει και τις ρυθμίσεις, που συνοδεύουν την πρόβλεψη της ανώτατης διάρκειας των 12 μηνών, ήτοι, την υποχρέωση του εργοδότη - παρόχου υπηρεσιών να απευθύνει αιτιολογημένη γνωστοποίηση, προς τις αρμόδιες ελληνικές αρχές, σχετικά με την παράταση των 18 μηνών, τον συνυπολογισμό, στη διάρκεια της απόσπασης, των περιόδων, που διανύθηκαν, από αποσπασμένους εργαζομένους σε αντικατάσταση άλλων, καθώς και την υποχρέωση του εργοδότη να εφαρμόζει το σύνολο της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας -με τις προβλεπόμενες εξαιρέσεις- στην εργασιακή σχέση, η οποία εξελίσσεται, για περισσότερο από 12 ή 18 μήνες, στο έδαφος της Ελλάδας.

#### **6. Η εφαρμογή των ΣΣΕ ή ΔΑ του κράτους μέλους υποδοχής στους αποσπασμένους εργαζομένους**

Στη νέα παρ. 8 του άρθρου 3 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, επεκτείνεται η δυνατότητα εφαρμογής στους αποσπασμένους εργαζομένους των όρων εργασίας και απασχόλησης, που προέρχονται από συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις, που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή έχουν καταστεί τέτοιοι. Κατά πρώτον, η προηγούμενη ρύθμιση προέβλεπε τη δυνατότητα της, κατά πλάσμα, εξομοίωσης των ΣΣΕ ή ΔΑ, που δεν είχαν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές, ως τέτοιων, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του άρθρου 3 § 8 εδ. β' της Οδηγίας, μόνο στα κράτη, που δεν διέθεταν σύστημα κήρυξης των ΣΣΕ ή ΔΑ ως υποχρεωτικών. Ειδικότερα, μόνον ελλείψει συστήματος κήρυξης των ΣΣΕ ή ΔΑ, ως γενικά υποχρεωτικών, στο κράτος μέλος υποδοχής, ήταν δυνατόν ΣΣΕ ή ΔΑ, που ίσχυαν γενικά για όλες τις επιχειρήσεις που ανήκαν σε ορισμένο κλάδο ή επάγγελμα και υπάγονταν στο γεωγραφικό χώρο εφαρμογής αυτών ή/και -όσον αφορά τις ΣΣΕ- είχαν συναφθεί από τις πλέον αντιπροσωπευτικές σε εθνικό επίπεδο συνδικαλιστικές οργανώσεις με ισχύ στο σύνολο του εθνικού εδάφους, να νοούνται ως γενικής εφαρμογής και, έτσι, να αποτελούν πηγή δικαίου των όρων εργασίας του άρθρου 3 § 1 στ. α' έως ζ' της Οδηγίας, που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους. Συνεπώς, αν ένα κράτος διέθετε

<sup>191</sup> **Santagata De Castro R.**, EU Law on Posting of Workers and the attempt to Revitalize Equal Treatment, Italian Labour Law e-Journal, Issue 2, Vol 12/ 2019.

σύστημα κήρυξης των ΣΣΕ ή ΔΑ ως υποχρεωτικών, αλλά δεν είχε κάνει χρήση της εν λόγω δυνατότητας, δεν μπορούσε, εφαρμόζοντας την έτερη πρόβλεψη του άρθρου 3 § 8 εδ. β', να αναγάγει, κατά πλάσμα, ΣΣΕ ή ΔΑ σε γενικώς ισχύουσες και να εφαρμόσει τις διατάξεις αυτών στους αποσπασμένους<sup>192</sup>. Με την τροποποίηση του εδ. β' της παρ. 8 του άρθρου 3, ορίζεται, πλέον, ότι τα κράτη μπορούν να εφαρμόσουν και τους κανόνες ΣΣΕ ή ΔΑ, που έχουν καταστεί, κατά πλάσμα, γενικώς ισχύουσες, διαζευκτικά ή επιπροσθέτως προς το σύστημα κήρυξης των ΣΣΕ ή ΔΑ ως υποχρεωτικών, υπό την προϋπόθεση ότι τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης<sup>193</sup>. Πλέον, η προϋπόθεση να μη διαθέτει ένα κράτος σύστημα αναγόρευσης των ΣΣΕ ή ΔΑ, ως υποχρεωτικών, καταργήθηκε και, έτσι, τα κράτη, που διαθέτουν τέτοιο σύστημα, αλλά που δεν το έχουν εφαρμόσει, δύνανται να επεκτείνουν και στους αποσπασμένους τις ρυθμίσεις, που προβλέπονται σε ΣΣΕ ή ΔΑ, που ισχύουν γενικά σε ένα κλάδο και γεωγραφική περιοχή ή έχουν συναφθεί από πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Κατά δεύτερον, σημαντική είναι η τροποποίηση, αναφορικά με την ισχύ των κανόνων, που προέρχονται από γενικώς ισχύουσες ΣΣΕ ή ΔΑ, που επέφερε η διαγραφή της αναφοράς, από το άρθρο 3 § 1, στις εργασίες του παραρτήματος, γεγονός που σημαίνει ότι η ρύθμιση των όρων εργασίας, που προέρχονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής, κατά την έννοια του άρθρου 3 § 8 της Οδηγίας, όπως αυτό τροποποιήθηκε ως ανωτέρω, μπορούν να εφαρμόζονται και σε άλλους κλάδους, πέραν των αναφερομένων, στο παράστημα. Συνεπώς, δεν εναπόκειται πλέον στη διακριτική ευχέρεια του κράτους μέλους να αποφασίσει αν θα εφαρμόσει αυτές τις ΣΣΕ ή ΔΑ και σε άλλους κλάδους, όπως προβλεπόταν στο άρθρο 3 § 10 εδ. β' της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, το οποίο με την αναθεώρηση της Οδηγίας, διεγράφη.

Σχετικά με την εθνική νομοθεσία, επισημαίνεται ότι δεν ασκεί επιρροή η απαλοιφή από το άρθρο 3 § 1 της αναφοράς στις εργασίες του οικοδομικού τομέα, ως τη μόνη δραστηριότητα, στην οποία είναι υποχρεωτική η εφαρμογή κανόνων εργασίας, που προέρχονται από ΣΣΕ ή ΔΑ. Και αυτό, γιατί ο εθνικός νομοθέτης, αξιοποιώντας την καταργηθείσα πλέον παρ. 10 εδ. β' του άρθρου 3, δεν έχει περιορίσει την εφαρμογή των γενικώς υποχρεωτικών ΣΣΕ ή ΔΑ μόνο στις εργασίες του κλάδου των οικοδομών, παρά, χρησιμοποιώντας γενική διατύπωση, στο άρθρο 4 § 1 του Π.Δ. 219/2000, προβλέπει την εφαρμογή των υποχρεωτικών κανόνων εργασίας, που απαριθμούνται στα στ. (α) έως (θ) και που προέρχονται από ΣΣΕ ή ΔΑ, που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές, στους αποσπασμένους εργαζομένους οποιουδήποτε κλάδου δραστηριότητας. Πρόβλημα, όμως, προκύπτει, για την εθνική νομοθεσία περί αποσπάσεων, ως προς την ενσωμάτωση της διάταξης του νέου άρθρου 3 παρ. 8 της Οδηγίας 96/71/ΕΚ. Ειδικότερα, δεδομένου ότι στην Ελλάδα υφίσταται σύστημα κήρυξης των ΣΣΕ ή ΔΑ ως γενικά υποχρεωτικών, δυσχερής είναι η εισαγωγή διάταξης και εφαρμογή αυτής στο μέτρο, που επιβάλλει να εφαρμόζονται στους αποσπασμένους όροι εργασίας ΣΣΕ ή ΔΑ, που δεν έχουν μεν κηρυχθεί ως γενικώς υποχρεωτικές, αλλά που ισχύουν για όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου ή επαγγέλματος συγκεκριμένης γεωγραφικής περιοχής ή/και που

<sup>192</sup> C-346/06, Ruffert, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 3ης Απριλίου 2008, σκ. 27.

<sup>193</sup> Van Nuffel P., Afanasjeva S., The Revised Posting of Workers Directive: Curbing or Ensuring Free Movement? σε Cambien N., Kochenov D., Muir E., European Citizenship under Stress, Leiden, The Netherlands: Brill | Nijhoff, 2020, σελ. 292-293.



έχουν συναφθεί από τις αντιπροσωπευτικότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, με τα κριτήρια, που εισάγουν τα νέα εδάφια του άρθρου 3 § 8 της Οδηγίας. Μια τέτοια διάταξη, ακόμη και ρητά διατυπωμένη, δεν φαίνεται να τύχει πρακτικής εφαρμογής στο εσωτερικό δίκαιο, λόγω αδυναμίας πλήρωσης των κριτηρίων, που θέτουν τα προαναφερθέντα εδάφια<sup>194</sup>.

#### **7. Λοιπές τροποποιήσεις - Άρθρα 4 § 2 και 5 Οδηγίας 96/71/EK**

Στα νέα άρθρα 4 § 2 και α. 5 της Οδηγίας 96/71/EK, επαναπροσδιορίζονται ορισμένες υποχρεώσεις των κρατών μελών, ως προς την ανταλλαγή, μεταξύ τους, των σχετικών με τις αποσπάσεις πληροφοριών, καθώς, επίσης, επιβάλλεται η υποχρέωση λήψης κατάλληλων μέτρων, για την εφαρμογή της νομοθεσίας περί απόσπασης. Ειδικότερα, η πρόβλεψη περί της συνεργασίας, στις πληροφορίες, που προβλέπει το άρθρο 4 § 2, έχει διευρυνθεί, με τέτοιο τρόπο, ώστε, αν η αρμόδια υπηρεσία, στο κράτος μέλος αποστολής, δεν λάβει την πληροφορία, που έχει ζητήσει, από το κράτος μέλος υποδοχής, μπορεί να αποκτήσει την πληροφορία αυτή, από άλλες αρχές. Διαφορετικά, ενημερώνεται η Επιτροπή και λαμβάνει κατάλληλα μέτρα. Παράλληλα, στο άρθρο 5, τα κράτη μέλη υποχρεούνται πλέον να λαμβάνουν περισσότερα μέτρα για την εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας για την απόσπαση και να επιβάλλουν αντίστοιχα κυρώσεις, σε περίπτωση, που δεν τηρούνται οι διατάξεις, τόσο της Οδηγίας 96/71/EK, όσο και της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, καθώς και στις περιπτώσεις μη πραγματικών αποσπάσεων, όπως αυτές διαπιστώνονται, κατ' εφαρμογή του άρθρου 4 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ. Σε αυτή τη κατεύθυνση, πρέπει να τροποποιηθούν αναλόγως και τα αντίστοιχα άρθρα 5 έως 10 του Π.Δ. 219/2000, με αναπροσαρμογή των σχετικών υποχρεώσεων των αρμοδίων στην ελληνική επικράτεια ελεγκτικών αρχών και την πρόβλεψη αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων, σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων της σχετικής νομοθεσίας.

Τέλος, όσον αφορά στην εθνική νομοθεσία, σημειώνεται ότι ο κατάλογος των υποχρεωτικών όρων εργασίας, που θα πρέπει να εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις, στο αποσπώμενο στην Ελλάδα προσωπικό τους, θα πρέπει να συμπεριλάβει τα στοιχεία (η) και (θ) της παρ. 1 του άρθρου 3 της Οδηγίας 96/71/EK, σχετικά με συνθήκες στέγασης των εργαζομένων, όταν παρέχονται, από τον εργοδότη, σε εργαζομένους μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους, και επιδόματα ή επιστροφή εξόδων, για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης των εργαζομένων, που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους<sup>195</sup>.

---

<sup>194</sup> Σύμφωνα με το αναθεωρημένο άρθρο 3 § 8 εδ. β' και γ' της Οδηγίας 96/71/EK τα εν λόγω κριτήρια προσδιορίζονται ως εξής: "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 συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί από τις πλέον αντιπροσωπευτικές σε εθνικό επίπεδο οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και που εφαρμόζονται στο σύνολο του εθνικού εδάφους".

<sup>195</sup> Βλ. Κ.Υ.Α. 21094/1946 σχετικά με την καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο που αποστέλλεται να εκτελέσει εργασία εκτός έδρας, αποζημίωση η οποία κατά την ορθότερη άποψη δεν συνιστά μισθό, αναλυτικότερα Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Γ' Έκδοση, Σάκκουλας, 2015, σελ. 520 επ.

## 8. Οι Υποθέσεις C-626/18 & C-620/18: Προσφυγές ακύρωσης κατά της Οδηγίας ΕΕ/2018/957

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν δύο υποθέσεις, που εκκρεμούν ενώπιον του Δ.Ε.Ε., οι οποίες αφορούν στις προσφυγές, που άσκησαν η Ουγγαρία και η Πολωνία, ενώπιον του Δικαστηρίου, με αίτημα την πλήρη ή μερική ακύρωση της νέας Οδηγίας ΕΕ/2018/957. Στην υπόθεση δε, που αφορά στην προσφυγή, που άσκησε η Πολωνία, παρενέβησαν υπέρ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ήτοι, υπέρ της διατήρησης της ισχύος της νέας Οδηγίας, οι Γερμανία, Γαλλία, Κάτω Χώρες και Σουηδία. Επί των προσφυγών αυτών δεν έχει ακόμη εκδοθεί η απόφαση του Δ.Ε.Ε., αξίζει όμως να εξετασθούν οι προτάσεις του γενικού εισαγγελέα του Δ.Ε.Ε. Manuel Campos Sánchez-Bordona, αναφορικά με τις δύο προσφυγές, ο οποίος προτείνει, στο Δικαστήριο, να απορρίψει αυτές. Σημειώνεται, ότι η προσφυγή ακυρώσεως αποσκοπεί στην ακύρωση πράξεων των οργάνων της Ένωσης, που αντιβαίνουν στο κοινοτικό δίκαιο, παράγωγο και πρωτογενές, ενώ, αν η προσφυγή είναι βάσιμη, η πράξη ακυρώνεται και το καθ' ου όργανο της Ένωσης οφείλει να καλύψει το ενδεχόμενο κενό δικαίου, που δημιουργεί η ακύρωση της πράξης<sup>196</sup>.

Αρχικά, η Ουγγαρία, στην προσφυγή της, προβάλλει πέντε λόγους ακυρώσεως, οι οποίοι συνίστανται στα εξής σημεία<sup>197</sup>: 1) Η Οδηγία εκδόθηκε κατά λανθασμένη νομική βάση και κατά παρέκκλιση της νομοθετικής εξουσιοδότησης της νομικής βάσης, που τελικά επιλέχθηκε, ήτοι, των άρθρων 53 § 1 και 62 ΣΛΕΕ, τα οποία αφορούν στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, επειδή, στην ουσία, η Οδηγία θεσπίζει διατάξεις, που εισάγουν, αποκλειστικά, μέτρα προστασίας των εργαζομένων και, ως εκ τούτου, θα έπρεπε να εκδοθεί, βάσει του άρθρου 153 ΣΛΕΕ, 2) Ο ενωσιακός νομοθέτης ενήργησε κατά κατάχρηση εξουσίας, καθώς εισήγαγε ρυθμίσεις, που αφορούν στην αμοιβή της μισθωτής εργασίας, σε αντίθεση προς το άρθρο 153 § 5 ΣΛΕΕ, στο οποίο ορίζεται ότι τα ζητήματα αμοιβής, στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, εξαιρούνται από τη νομοθετική αρμοδιότητα της Ένωσης, 3) Εισάγονται υποχρεώσεις και περιορισμοί προς τις επιχειρήσεις, που δημιουργούν διακρίσεις και είναι περιττοί και δυσανάλογοι προς τον σκοπό, που επιδιώκουν και, συνεπώς, αντίθετοι προς το άρθρο 56 ΣΛΕΕ, 4) Αντίθετη προς το άρθρο 56 ΣΛΕΕ είναι η νέα Οδηγία και στο μέτρο που αναφέρεται στο δικαίωμα απεργίας και συλλογικών δράσεων και διαπραγματεύσεων, η άσκηση των οποίων θίγει την αποτελεσματική εφαρμογή της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, 5) Τέλος, η Οδηγία δε συνάδει με τον Κανονισμό 593/2008/ΕΚ, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές, διότι εισάγει την εφαρμογή κανόνων ιδιωτικού διεθνούς δικαίου, χωρίς να τροποποιεί το γράμμα του Κανονισμού, και δεν προσδιορίζει, με σαφήνεια, την έννοια της αμοιβής, με αποτέλεσμα να προκαλείται ανασφάλεια δικαίου και να παραβιάζονται οι αρχές της σαφήνειας των κανονιστικών πράξεων.

Παράλληλα, η Πολωνία, στην προσφυγή της, επικαλείται<sup>198</sup> ότι: 1) επιβάλλονται περιορισμοί στην άσκηση της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών, κατά παράβαση του άρθρου 56 ΣΛΕΕ,

<sup>196</sup> **Court of Justice of the European Union, PRESS RELEASE No 63/20**, Luxembourg, 28 May 2020, Advocate General's in Cases C-620/18 and C-626/18 Hungary and Poland v. Parliament and Council.

<sup>197</sup> **C-620/18, Hungary v. Parliament and Council**, Προσφυγή της 2ας Οκτωβρίου 2018.

<sup>198</sup> **C-626/2018, Poland v. Parliament and Council**, Προσφυγή της 3ης Οκτωβρίου 2018.

λόγω (α) της υποχρέωσης καταβολής στους αποσπασμένους της αμοιβής του κράτους μέλους υποδοχής και (β) της εφαρμογής του συνόλου των εφαρμοστέων κανόνων απασχόλησης του κράτους μέλους υποδοχής, στις περιπτώσεις μακροχρόνιων αποσπάσεων, και ότι 2) οι διατάξεις της νέας Οδηγίας παραβιάζουν τα άρθρα 53 § 1 και 62 ΣΛΕΕ, διότι προβλέπουν μέτρα, που ματαιώνουν το σκοπό της παροχής διασυνοριακών υπηρεσιών. Συνοπτικά, η Πολωνία υποστηρίζει ότι ο κύριος σκοπός της Οδηγίας είναι ο περιορισμός της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, μέσω της επιβολής υποχρεώσεων, που επιβαρύνουν τους παρόχους και ακυρώνουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα, σε σχέση με τις επιχειρήσεις, που είναι εγκατεστημένες στο κράτος μέλος, όπου οι πρώτοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, εισάγοντας έτσι δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος τους, οι οποίες δεν δικαιολογούνται, από επιτακτικούς λόγους δημοσίου συμφέροντος, όπως είναι οι λόγοι κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων και θεμιτού ανταγωνισμού, και δεν πληρούν τις προϋποθέσεις, που θέτει η αρχή της αναλογικότητας.

Έναντι στα ανωτέρω επιχειρήματα, ο Γενικός Εισαγγελέας του Δ.Ε.Ε. προέβαλε τις απόψεις του, συνηγορώντας υπέρ της διατήρησης του κύρους της Οδηγίας ΕΕ/2018/957 και της απόρριψης των εν λόγω προσφυγών<sup>199</sup>. Αρχικά, ο Γενικός Εισαγγελέας, στις προτάσεις του, υποστηρίζει ότι η νομική βάση, που επιλέχθηκε, είναι η ορθή, αφού και η προηγούμενη νομοθετική πράξη, ήτοι η Οδηγία 96/71/ΕΚ, την οποία τροποποιεί η προσβαλλόμενη Οδηγία, εκδόθηκε βάσει της αυτής νομικής βάσης της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, αλλά και αφού ο σκοπός παραμένει ο ίδιος και συνίσταται, τόσο στη διασφάλιση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, μέσω της απόσπασης προσωπικού, όσο και στην προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων, με ταυτόχρονη αποτροπή της δημιουργίας συνθηκών αθέμιτου ανταγωνισμού, μεταξύ των επιχειρήσεων, που οφείλεται στα διαφορετικά επίπεδα κοινωνικής προστασίας στα κράτη μέλη. Παράλληλα, επισημαίνει ότι η τροποποίηση της Οδηγίας κρίθηκε απαραίτητη από τον ενωσιακό νομοθέτη, λόγω των εξελίξεων, στην αγορά εργασίας της Ένωσης, με τη διαδοχική διεύρυνσή της και την είσοδο νέων κρατών μελών, καθώς και με την οικονομική κρίση του 2008, αξιολόγηση, η οποία επιτρέπει την τροποποίηση προγενέστερων νομοθετικών πράξεων, εκδοθεισών υπό διαφορετικά πραγματικά δεδομένα, προς το σκοπό προσαρμογής στις νέες συνθήκες. Εν συνεχεία, ο Γενικός Εισαγγελέας διευκρινίζει ότι η τροποποιητική Οδηγία περιορίζεται στον συντονισμό της εφαρμογής των κανόνων εργατικού δικαίου των κρατών μελών και, σε καμία περίπτωση, δεν καθορίζει το ουσιαστικό περιεχόμενο των αντίστοιχων διατάξεων και, ειδικά, τα ποσά των καταβλητέων μισθών, καθώς το εν λόγω ζήτημα εμπίπτει στην αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών. Ακόμη, επεξηγεί τον σκοπό αντικατάστασης του όρου των “ελαχίστων ορίων μισθού” από τον όρο “αμοιβές”, δηλώνοντας ότι η τροποποίηση αυτή είναι δικαιολογημένη, διότι εγγυάται την ισότητα, μεταξύ αποσπασμένων εργαζομένων και εργαζομένων μόνιμα απασχολούμενων στο κράτος μέλος υποδοχής, δεδομένου ότι, με τη νέα διάταξη, εξασφαλίζεται η καταβολή, στους πρώτους, αποδοχών, στις οποίες συνυπολογίζονται τα κριτήρια της θέσης εργασίας, των επαγγελματικών προσόντων, της προϋπηρεσίας κ.λπ., τα οποία δεν λαμβάνονταν, κατά την προηγούμενη ρύθμιση, υπόψη. Με το ίδιο σκεπτικό της ισότητας, δικαιολογείται η επέκταση των όρων εργασίας στους

<sup>199</sup> **Court of Justice of the European Union, PRESS RELEASE No 63/20**, Luxembourg, 28 May 2020, Advocate General’s in Cases C-620/18 and C-626/18 Hungary and Poland v Parliament and Council.

μακροχρόνια αποσπασμένους, η οποία συνιστά έναν αναλογικό προς την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών περιορισμό. Έτσι, ο Γενικός Εισαγγελέας εισηγείται, στο Δικαστήριο, την απόρριψη των προσφυγών της Ουγγαρίας και της Πολωνίας, στο σύνολό τους. Αναμένεται, κατόπιν των ανωτέρω, η απόφαση του Δικαστηρίου, έως την έκδοση της οποίας επισημαίνεται ότι ουδόλως θίγεται ή αναστέλλεται η εφαρμογή της Οδηγίας ΕΕ/2018/957 και η αντίστοιχη υποχρέωση των κρατών μελών να ενσωματώσουν αυτή, στο εσωτερικό τους δίκαιο.

### **VIII. Διαφανείς και προβλέψιμοι όροι εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων - Άρθρο 7 Οδηγίας 2019/1152/ΕΕ**

Σύμφωνα με την Οδηγία 91/533/ΕΟΚ<sup>200</sup>, η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το Π.Δ. 156/1994<sup>201</sup>, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο, κατά την πρόσληψή του ή κατά την τροποποίηση ουσιώδους όρου της σύμβασης εργασίας του, ορισμένους βασικούς όρους, που διέπουν τη σύμβαση ή σχέση εργασίας. Σε αντικατάσταση της Οδηγίας αυτής, εκδόθηκε η Οδηγία ΕΕ/2019/1159<sup>202</sup>, η οποία προβλέπει, για πρώτη φορά, την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει εγγράφως τον εργαζόμενο, που προτίθεται να αποσπάσει σε κράτος μέλος της Ε.Ε., διάφορο από αυτό, στο οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του και ο εργοδότης έχει την έδρα του, σχετικά με τους όρους, υπό τους οποίους θα λάβει χώρα η απόσπασή του. Συγκεκριμένα, στην εισαγωγική σκ. 26 της Οδηγίας ΕΕ/2019/1152, προβλέπεται ότι οι εργαζόμενοι, που αποστέλλονται, από τους εργοδότες τους εν γένει, στο εξωτερικό, θα πρέπει να λαμβάνουν πρόσθετες πληροφορίες, που αφορούν ειδικά την κατάστασή τους. Ειδικά, για τους αποσπασμένους εργαζομένους, όπως ορίζονται στην Οδηγία 96/71/ΕΚ, θα πρέπει επίσης να τους κοινοποιείται ο ενιαίος επίσημος εθνικός δικτυακός τόπος, που έχει αναπτύξει το κράτος μέλος υποδοχής, όπου μπορούν να βρουν όλες τις σχετικές πληροφορίες, σχετικά με τους όρους εργασίας, που ισχύουν, στην περίπτωση τους. Στο σχετικό άρθρο 7 της Οδηγίας ΕΕ/2019/1152, το οποίο φέρει τον τίτλο “Συμπληρωματικές πληροφορίες για τους εργαζομένους που αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος ή σε τρίτη χώρα”, προβλέπεται ότι τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όταν ένας εργαζόμενος καλείται να εργαστεί σε κράτος μέλος ή σε τρίτη χώρα άλλη από το κράτος μέλος, στο οποίο εργάζεται συνήθως, ο εργοδότης παρέχει εγγράφως στον εργαζόμενο, πριν την αναχώρησή του, τις ακόλουθες πληροφορίες: α) τη χώρα ή τις χώρες, όπου θα παρασχεθεί η εργασία στο εξωτερικό και την αναμενόμενη διάρκειά της, β) το νόμισμα, στο οποίο θα καταβάλλεται η αμοιβή, γ) κατά περίπτωση, τα επιδόματα, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την ανάθεση εργασίας, δ) πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατρισμός και, εάν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατρισμό του εργαζομένου. Επιπλέον, στο ίδιο άρθρο, θεσπίζεται η υποχρέωση των κρατών μελών να διασφαλίζουν ότι ο αποσπασμένος εργαζόμενος πρέπει,

<sup>200</sup> **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).

<sup>201</sup> **Π.Δ. 156/1994** (ΦΕΚ Α' 102/5-7-1994), Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας.

<sup>202</sup> **Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ L 186 της 11-7-2019, σ. 105).

πλέον των ανωτέρω πληροφοριών, να ενημερώνεται και για: α) την αμοιβή, που δικαιούται να λάβει, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής, β) κατά περίπτωση, τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τυχόν ρυθμίσεις για την επιστροφή εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης, γ) τον σύνδεσμο με τον επίσημο εθνικό δικτυακό τόπο, που δημιουργείται από το κράτος μέλος υποδοχής. Τέλος, προβλέπεται ότι η ενημέρωση που αφορά στο νόμισμα, στο οποίο θα καταβάλλεται η αμοιβή και η ακριβής αμοιβή, που θα οφείλεται, μπορεί να γίνεται και με τη μορφή παραπομπής σε συγκεκριμένες διατάξεις νομοθετικών, διοικητικών ή καταστατικών πράξεων ή στις συλλογικές συμβάσεις, που ρυθμίζουν τους εν λόγω όρους εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής, ενώ προβλέπεται και ότι οι πληροφορίες αυτές δεν απαιτείται να παρέχονται, σε περίπτωση που η διάρκεια κάθε περιόδου εργασίας εκτός του κράτους μέλους, στο οποίο συνήθως εργάζεται ο εργαζόμενος, δεν υπερβαίνει τις τέσσερις συναπτές εβδομάδες, εκτός αν τα κράτη μέλη προβλέψουν διαφορετικά. Οι προβλεπόμενες ρυθμίσεις της Οδηγίας ΕΕ/2019/1152, για τους εργαζομένους, που αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος ή σε τρίτη χώρα, επιδιώκουν σαφώς να βελτιώσουν τη διαφάνεια ως προς τους όρους εργασίας τους και να εναρμονισθούν με τη νέα αναθεωρημένη Οδηγία ΕΕ/2018/957 για την απόσπαση<sup>203</sup>. Ωστόσο, η πρόσβαση στην εν λόγω πληροφόρηση μπορεί να υποβαθμισθεί από τα κράτη μέλη, από τη στιγμή που μπορούν να προβλέψουν ότι ουσιώδεις πληροφορίες, όπως αυτές που αφορούν στις αμοιβές, δεν υποχρεούται να παράσχει ο εργοδότης, παρά μπορεί να παραπέμψει στις αντίστοιχες νομοθετικές διατάξεις<sup>204</sup>.

## IX. Κοινωνική ασφάλιση των αποσπασμένων εντός της Ε.Ε. εργαζομένων

Στην Ε.Ε., η νομοθεσία των κρατών μελών παραμένει κυρίαρχη, όσον αφορά στην κοινωνική ασφάλιση, ενώ, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το παράγωγο δίκαιο επιδιώκει απλώς τον συντονισμό μεταξύ των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των κρατών μελών. Διαρθρώνοντας κατάλληλα τα εθνικά συστήματα κοινωνικής ασφάλειας, ο μηχανισμός του συντονισμού επιτρέπει, στους ευρωπαίους εργαζομένους (πλέον πολίτες), να μετακινηθούν ελεύθερα εντός της Ένωσης, χωρίς να κινδυνεύουν να απολέσουν τα κεκτημένα δικαιώματά τους, στην κοινωνική ασφάλιση. Οι Κανονισμοί για τον συντονισμό, σεβόμενοι την αυτονομία των εθνικών συστημάτων των κρατών μελών, δεν οργανώνουν ένα κοινό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, αλλά αφήνουν να συνυπάρχουν τα ξεχωριστά εθνικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης με τις ιδιαιτερότητές τους<sup>205</sup>.

Στο πλαίσιο του σκοπούμενου αυτού συντονισμού, θεσπίστηκε ο Κανονισμός ΕΟΚ/1408/1971<sup>206</sup>, ο οποίος, στο άρθρο 13 αυτού, καθιέρωσε την αρχή της μίας

<sup>203</sup> **Bednarowicz B.**, Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union, *Industrial Law Journal*, Vol 48, No. 4, December 2019.

<sup>204</sup> **Bednarowicz B.**, ό.π.

<sup>205</sup> **Στεργίου Α.**, Η Κοινωνική Ευρώπη στη Συνθήκη της Λισαβόνας, ΕΕργΔ 2011/1. Βλ. ενδεικτικά **C-356/89, Newton**, Απόφαση Δ.Ε.Κ. της 20ης Ιουνίου 1991.

<sup>206</sup> **Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1408/71** του Συμβουλίου της 14ης Ιουνίου 1971 περί εφαρμογής των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στους μισθωτούς, στους μη μισθωτούς και στα μέλη των οικογενειών τους που διακινούνται εντός της Κοινότητας (ΕΕ L 149 της 5-7-1971 σελ. 2). Βλ. και τον εκτελεστικό αυτού **Κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 574/72** του Συμβουλίου της 21ης Μαρτίου 1972 περί του τρόπου εφαρμογής του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71 “περί εφαρμογής των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στους μισθωτούς και τις οικογένειές τους που διακινούνται εντός της Κοινότητας” (ΕΕ L 74 της 27-3-1972 σελ. 1).

εφαρμοστέας νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης, για τους διακινούμενους εργαζομένους. Δεδομένου ότι τα διάφορα συστήματα κοινωνικής ασφάλειας των κρατών μελών θέτουν, ως προϋπόθεση υπαγωγής σε αυτά, διαφορετικά κριτήρια (είτε δηλαδή τον τόπο της εργασίας είτε την κατοικία του ασφαλισμένου), η μη ταύτιση κράτους κατοικίας και κράτους εργασίας των διακινούμενων εργαζόμενων θα είχε, ως συνέπεια, άλλοτε την ύπαρξη κενών προστασίας και άλλοτε την υποχρέωση διπλής ασφάλισης και καταβολής εισφορών, θέτοντας εμπόδια στην ελεύθερη κυκλοφορία τους. Ακόμη, αποφεύγεται μια εκτεταμένη γραφειοκρατική διαδικασία, με την οποία θα βαρύνονταν οι δημόσιες αρχές και οι πάροχοι των υπηρεσιών, καθώς θα έπρεπε να μεταβάλλεται, στις προσωρινές αποσπάσεις εργαζόμενων, η εφαρμοστέα ασφαλιστική νομοθεσία<sup>207</sup>. Στην άρση των εμποδίων αυτών, στοχεύει η αρχή της μίας εφαρμοστέας νομοθεσίας<sup>208</sup>.

Ο ίδιος Κανονισμός, στο άρθρο 14 § 1 αυτού, έθεσε τον κανόνα αναφορικά με την ισχύουσα, σε περιπτώσεις απόσπασης μισθωτών, νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης, ορίζοντας ότι ο αποσπασμένος μισθωτός εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους, στο έδαφος του οποίου κανονικά εργάζεται, ακόμα και στην περίπτωση που αποστέλλεται να εργασθεί προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος, εφόσον η συνολική διάρκεια της απόσπασης δεν υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες, με δυνατότητα παράτασης για άλλους δώδεκα μήνες, σε περίπτωση συνδρομής απρόβλεπτων συνθηκών, και εφόσον ο αρμόδιος ασφαλιστικός φορέας του κράτους προέλευσης συναινεί. Ο δικαιολογητικός λόγος, για τον οποίο ο αποσπασμένος εργαζόμενος παραμένει στο προηγούμενο της απόσπασης ασφαλιστικό καθεστώς του κράτους αποστολής, είναι η διατηρούμενη, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, σχέση του με την εργοδότη επιχείρηση, η δε απομάκρυνσή του από αυτήν είναι προσωρινή και γίνεται μόνον προς εκτέλεση, στο κράτος απασχόλησης, ορισμένης εργασίας για, λογαριασμό της ίδιας επιχείρησης<sup>209</sup>.

Είναι σαφές, ότι ο Κανονισμός ΕΟΚ/1408/1971 δεν έθεσε κάποιο ιδιαίτερο νομικό πλαίσιο, για την κοινωνική ασφάλιση των διακινούμενων εργαζομένων. Αντίθετα, περιορίστηκε στο να θέσει κανόνες ιδιωτικού διεθνούς δικαίου, σχετικά με την εφαρμοστέα, για τους διακινούμενους εργαζόμενους, νομοθεσία, σχετικά με την ισότητα μεταχείρισης μεταξύ ημεδαπών και αλλοδαπών (κοινοτικών) εργαζομένων, καθώς και να καθιερώσει τις αρχές του συνυπολογισμού διαφόρων ασφαλιστικών περιόδων, που διανύθηκαν, σε διαφορετικά κράτη μέλη, και της εξαγωγιμότητας των παροχών<sup>210</sup>. Παράλληλα, εισήγαγε εξαίρεση από τον κανόνα του *lex locis laboris*, προς το σκοπό αντιμετώπισης του φαινομένου της κινητικότητας των εργαζομένων και την εξασφάλιση, κατά τη διάρκεια αυτής, των ασφαλιστικών τους δικαιωμάτων. Με δεδομένο, ότι για ορισμένους εργαζόμενους ή κατηγορίες εργαζομένων διεθνώς, η κινητικότητα αποτελεί πιο σταθερό παράγοντα από την ίδια την εργασία τους, όπως είναι οι περιπτώσεις των εργαζομένων στις διεθνείς μεταφορές,

<sup>207</sup> Nuffel P., Afanasjeva S., The Revised Posting of Workers Directive: Curbing or Ensuring Free Movement? σε Cambien N., Kochenov D., Muir E., European Citizenship under Stress, Leiden, The Netherlands: Brill | Nijhoff, 2020, σελ. 273.

<sup>208</sup> Αγγελοπούλου Ο., Η κοινωνική ασφάλιση των αποσπασμένων εργαζομένων, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 2/2006, σελ. 148.

<sup>209</sup> Αγγελοπούλου Ο., ό.π.

<sup>210</sup> Τσαντίλας Π., Διεθνής κινητικότητα των εργαζομένων - Απόσπαση μισθωτών και κοινωνική ασφάλιση, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 12/2005, σελ. 1265.

των εργαζομένων σε μετακινούμενα εργοτάξια, των εμπορικών αντιπροσώπων που δραστηριοποιούνται σε περισσότερες χώρες, του προσωπικού των αεροπορικών εταιριών, των “ηλε-εργαζόμενων” κ.ά., η εξαίρεση από τον κανόνα του *lex locis laboris*, που εισήγαγε ο Κανονισμός, αποτέλεσε διέξοδο στην κοινωνική προστασία τους, τη στιγμή που, στην περίπτωση τους, το κριτήριο του συνήθους τόπου εργασίας αποδεικνύεται αναποτελεσματικό ή ακόμη και ανεφάρμοστο<sup>211</sup>.

Σε αντικατάσταση του Κανονισμού ΕΟΚ/1408/71, εκδόθηκε ο Κανονισμός ΕΚ/883/2004<sup>212</sup>, ο οποίος επαναλαμβάνει, στο ουσιαστικό του περιεχόμενο, τις ρυθμίσεις του πρώτου, ενώ ακολούθησε ο εκτελεστικός αυτού Κανονισμός ΕΚ/987/2009<sup>213</sup>, η ημερομηνία έναρξης<sup>214</sup> του οποίου αποτέλεσε και ημερομηνία έναρξης της εφαρμογής του Κανονισμού ΕΚ/883/2004 (άρθρο 91). Ειδικότερα, ο Κανονισμός ΕΚ/883/2004 προβλέπει, στο άρθρο 4, την αρχή της ίσης μεταχείρισης των ασφαλισμένων ευρωπαϊών πολιτών και προσώπων που διαμένουν νόμιμα στην Ε.Ε., ενώ, στα άρθρα 5 και 6 τίθενται οι κανονες της εξαγωγιμότητας των παροχών και του συνυπολογισμού των ασφαλιστικών περιόδων. Εν συνεχεία, το άρθρο 11 προβλέπει τη βασική αρχή της μίας εφαρμοστέας ασφαλιστικής νομοθεσίας. Όσον αφορά στην απόσπαση, το άρθρο 12 § 1 ορίζει ότι οι αποσπασμένοι μισθωτοί συνεχίζουν, κατ’ εξαίρεση από τον κανόνα του *lex loci laboris*<sup>215</sup>, όπως προαναφέρθηκε, να ασφαλιζονται, κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους, σύμφωνα με το δίκαιο του κράτους μέλους προέλευσης<sup>216</sup>. Ωστόσο, μια βασική διαφορά, που επέφερε ο Κανονισμός ΕΚ/883/2004, σε σχέση με το προϊσχύον καθεστώς, συνιστά ο επανακαθορισμός της προβλεπόμενης διάρκειας της απόσπασης, η οποία, εν προκειμένω, δεν μπορεί να υπερβαίνει τους εικοσιτέσσερις μήνες, σε αντίθεση με την προηγούμενη ρύθμιση των δώδεκα μηνών, ενώ, παράλληλα, ορίζεται ότι ο αποσπασμένος δεν πρέπει να έχει αποσταλεί σε αντικατάσταση άλλου προσώπου. Έτσι, η διάρκεια της απόσπασης διπλασιάστηκε, σε σχέση με το προϊσχύον δίκαιο, χωρίς όμως οι νέες διατάξεις να προβλέπουν τη δυνατότητα παράτασής της<sup>217</sup>. Επιπρόσθετα, με το άρθρο 15 του Κανονισμού ΕΚ/987/2009, εισάγεται η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει σχετικά, πριν την έναρξη της απόσπασης και προκειμένου ο αποσπασμένος μισθωτός να εξακολουθήσει να υπάγεται στην ασφαλιστική νομοθεσία του κράτους προέλευσης, τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα, ο οποίος, με τη σειρά του, εκδίδει το αναγκαίο πιστοποιητικό, με το οποίο βεβαιώνεται ποια είναι η εφαρμοστέα, για τον εκάστοτε αποσπασμένο μισθωτό, νομοθεσία

---

<sup>211</sup> Τσαντίλας Π., Διεθνής κινητικότητα των εργαζομένων - Απόσπαση μισθωτών και κοινωνική ασφάλιση, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 12/2005, σελ. 1265.

<sup>212</sup> Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας (ΕΕ L της 30-4-2004 σελ. 1).

<sup>213</sup> 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 30-1-2009, σελ 1).

<sup>214</sup> Ο Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 987/2009 άρχισε να ισχύει από 1η Μαΐου 2010 (άρθρο 97).

<sup>215</sup> Στεργίου Α., Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης, Σάκκουλας, 3η έκδοση, 2017, σελ. 355.

<sup>216</sup> Αντίστοιχη εξαίρεση από τον κανόνα *lex loci laboris* ισχύει και για τους ναυτικούς και για τους αυτοαπασχολούμενους.

<sup>217</sup> Αγγελουπούλου Ο., Η κοινωνική ασφάλιση των αποσπασμένων εργαζομένων, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 2/2006, σελ. 148.

Σημειώνεται, ακόμη, ότι, προκειμένου να αποτραπούν οι καταστρατηγήσεις της ασφαλιστικής νομοθεσίας και οι εικονικές αποσπάσεις -οι οποίες αποτελούν είδος social dumping-, το άρθρο 12 § 1 του Κανονισμού ΕΚ/883/2004 θέτει ρητά πλέον, ως προϋπόθεση συνέχισης της ασφάλισης, την κανονική άσκηση δραστηριοτήτων της επιχείρησης, στο έδαφος του κράτους αποστολής, όρος ο οποίος διαπλάστηκε από τη νομολογία του Δ.Ε.Ε.<sup>218</sup>. Ειδικότερα, η δυνατότητα απόσπασης εξαρτάται από την ύπαρξη δεσμών και από την άσκηση ουσιωδών δραστηριοτήτων μεταξύ της επιχείρησης και του κράτους εγκατάστασης. Η προϋπόθεση αυτή τέθηκε, προκειμένου να αποφευχθεί η αξιοποίηση της απόσπασης από επιχειρήσεις “γραμματοκιβώτια”, οι οποίες, εκμεταλλευόμενες την χαμηλή κοινωνική προστασία ενός κράτους μέλους, εγκαθίστανται σε αυτό, προκειμένου να επωφεληθούν του χαμηλού κόστους κοινωνικής ασφάλισης και, αναπτύσσοντας τη δραστηριότητά τους σε άλλα κράτη μέλη, αποσπώντας σε αυτά το προσωπικό τους. Παράλληλα, πρέπει να διαπιστώνεται ένας οργανικός δεσμός (organic bond) ανάμεσα στον αποσπασμένο εργαζόμενο και την αποσπώσα επιχείρηση. Τα κριτήρια, με τα οποία εξειδικεύτηκε ο οργανικός δεσμός και τα οποία συνίστανται (α) στη συνεχιζόμενη σχέση εξαρτημένης εργασίας και (β) στην εκτέλεση εργασίας για λογαριασμό της αποσπώσας επιχείρησης, καθορίστηκαν νομολογιακά και ενσωματώθηκαν στην Απόφαση Νο 181 της Διοικητικής Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για την Κοινωνική Ασφάλιση των Διακινούμενων Εργαζόμενων<sup>219</sup>, η σύσταση και αρμοδιότητα της οποίας προβλεπόταν στα άρθρα 80-81 του Κανονισμού ΕΟΚ/1408/71. Στην εν λόγω απόφαση, περιελήφθη και ένας ακριβής πίνακας θεμιτών και αθέμιτων πρακτικών, στην περίπτωση των αποσπάσεων<sup>220</sup>.

Αναφορικά με το πιστοποιητικό Α1 του οικείου ασφαλιστικού φορέα -πρώην Ε101- που προβλέπεται στο άρθρο 19 παρ. 2 του Κανονισμού ΕΚ/987/2009<sup>221</sup> και το οποίο αποτελεί προϋπόθεση, για τη συνέχιση της ασφάλισης στο κράτος προέλευσης, σε περιπτώσεις απόσπασης, επισημαίνεται ότι αυτό έχει δεσμευτική ισχύ για τον αρμόδιο φορέα του κράτους υποδοχής και δεν μπορεί να αμφισβητηθεί από αυτόν, δηλαδή έχει συστατικό και όχι βεβαιωτικό χαρακτήρα. Το Α1 δημιουργεί ένα τεκμήριο κανονικότητας της ασφάλισης των αποσπασμένων εργαζομένων<sup>222</sup>, ενώ η υποχρέωση καλής συνεργασίας, στο πλαίσιο του συντονισμού των ασφαλιστικών συστημάτων των κρατών μελών, δεν θα ετηρείτο, αν ο

<sup>218</sup> Αγγελοπούλου Ο., Η κοινωνική ασφάλιση των αποσπασμένων εργαζομένων, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 2/2006, σελ. 148.

<sup>219</sup> Διοικητική Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για την Κοινωνική Ασφάλιση των Διακινούμενων Εργαζόμενων του άρθρου 80 του Κανονισμού (ΕΟΚ) 1408/1971 (εφεξής: ΔΕΚΑΔΕ), στα καθήκοντα της οποίας ανήκει, μεταξύ άλλων, ο χειρισμός των θεμάτων ερμηνείας του Κανονισμού (ΕΟΚ) 1048/71, σύμφωνα με το άρθρο 81 αυτού. Σύμφωνα με το ΔΕΚ, οι αποφάσεις της ΔΕΚΑΔΕ δεν είναι δεσμευτικές για τα εθνικά δικαστήρια ούτε για το ίδιο το ΔΕΚ, που κρίνουν ελεύθερα την ισχύ και το περιεχόμενο των διατάξεων του Κανονισμού, αλλά αποτελούν για αυτά απλές γνώμες, ενώ η αρμοδιότητα της ΔΕΚΑΔΕ να επιλαμβάνεται των θεμάτων ερμηνείας του Κανονισμού (ΕΟΚ) 1408/1971 δεν περιορίζει το δικαίωμα των εθνικών αρχών και των ενδιαφερόμενων προσώπων να προσφεύγουν στα εθνικά δικαστήρια ή το ΔΕΚ προκειμένου να ζητήσουν την κρίση αυτή. Επιπλέον, κατά το ΔΕΚ, οι αποφάσεις της ΔΕΚΑΔΕ, μολονότι είναι δυνατόν να βοηθούν τους εθνικούς φορείς κοινωνικής ασφάλισης που είναι επιφορτισμένοι με την εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΟΚ) 1408/1971, δεν μπορούν να υποχρεώσουν τους φορείς αυτούς να ακολουθήσουν συγκεκριμένες μεθόδους ή να υιοθετήσουν ορισμένες ερμηνείες, όταν προβαίνουν στην εφαρμογή των κοινοτικών κανόνων.

<sup>220</sup> Στεργίου Α., Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης, Σάκκουλας, 3η έκδοση, 2017, σελ. 356.

<sup>221</sup> Βλ. και άρθρο 15 παρ. 1 του Κανονισμού ΕΚ/987/2009.

<sup>222</sup> Επιπλέον, σύμφωνα με την εισαγωγική σκ. 12 της Οδηγίας 2014/67/ΕΚ η έλλειψη του πιστοποιητικού σχετικά με την ισχύουσα νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση μπορεί να δείχνει ότι η κατάσταση δεν θα πρέπει να χαρακτηρίζεται ως προσωρινή απόσπαση.



οργανισμός του κράτους υποδοχής μπορούσε να αγνοήσει το εν λόγω πιστοποιητικό<sup>223</sup>. Αν οι εθνικές αρχές μπορούσαν να υπερβούν τη δεσμευτικότητα του A1, θα ήταν δυνατόν να εφαρμόσουν την δική τους νομοθεσία και να υπαγάγουν τον αποσπασμένο μισθωτό στο δικό τους σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, με τις υποχρεώσεις, που συνεπάγεται η εν λόγω υπαγωγή, κατά παράβαση του Κανονισμού ΕΚ/883/2004. Τέλος, όταν το κράτος μέλος, στο έδαφος του οποίου ασκείται η δραστηριότητα, διαπιστώνει, κατά τη διεξαγωγή ελέγχου, ότι δεν πληρούνται οι όροι της απόσπασης, έχει τη δυνατότητα να έλθει σε επαφή με το κράτος μέλος, που εξέδωσε το εν λόγω πιστοποιητικό, για να του εκθέσει τις αμφισβητήσεις του<sup>224</sup>.

Τέλος, σημειώνεται ότι η παράλληλη ύπαρξη του Κανονισμού, για την απόσπαση, και της Οδηγίας, που αφορά την πτυχή του εργατικού δικαίου, μπορεί να καταστεί προβληματική, δεδομένου ότι η στενή ή ελαστική εφαρμογή της Οδηγίας δύναται να επηρεάζει το εύρος του Κανονισμού και αντίστροφα<sup>225</sup>.

## **X. Εφαρμοστέο δίκαιο και δικαιοδοσία**

Στην εργασιακή σχέση, τίθενται ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου, όταν αυτή διαθέτει στοιχεία αλλοδαπότητας, όταν, δηλαδή, βασικά χαρακτηριστικά της δεν συνδέονται αποκλειστικά με μία χώρα, αλλά παρουσιάζουν σημεία επαφής με περισσότερες έννομες τάξεις<sup>226</sup>. Πριν από τη θέση σε ισχύ της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, δεν υπήρχε κάποιο κανονιστικό πλαίσιο, από πλευράς κοινοτικού δικαίου, που να ρυθμίζει το ζήτημα της απόσπασης, οπότε το δίκαιο, που εφαρμοζόταν στις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων που μετακινούνταν διασυνοριακά, καθοριζόταν από τους κανόνες του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου<sup>227</sup>.

Τους κανόνες ιδιωτικού διεθνούς δικαίου έθεσε, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αρχικά, η Σύμβαση της Ρώμης της 19ης-6-1980 σχετικά με το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές, η οποία κυρώθηκε με τον Ν. 1792/1988<sup>228</sup> και ισχύει ως εσωτερικό δίκαιο από 1-4-1991. Ακολούθησε ο Κανονισμός ΕΚ/593/2008<sup>229</sup>, γνωστός και ως Κανονισμός Ρώμη I, ο οποίος αντικατέστησε τη Σύμβαση της Ρώμης<sup>230</sup>, από την ημερομηνία εφαρμογής του, ήτοι, από 17-12-2009 (άρθρα 28-29). Στο ελληνικό δίκαιο, πριν τη θέση σε ισχύ της Σύμβασης της Ρώμης, εφαρμοζόταν, στις ενοχικές συμβάσεις με στοιχεία αλλοδαπότητας, ο κανόνας της

<sup>223</sup> Στεργίου Α., Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης, Σάκκουλας, 3η έκδοση, 2017, σελ. 357.

<sup>224</sup> Στεργίου Α., ό.π., σελ. 357.

<sup>225</sup> Στεργίου Α., ό.π., σελ. 355.

<sup>226</sup> Μπακόπουλος, Ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου σε συμβάσεις εργασίας, ΕΕργΔ 2006/193.

<sup>227</sup> Αχτσιόγλου Ε., Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 187.

<sup>228</sup> Νόμος 1792/1988 (ΦΕΚ Α' 142/24-6-1988), Κύρωση σύμβασης για την προσχώρηση της Ελληνικής Δημοκρατίας στη σύμβαση για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές.

<sup>229</sup> Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη I) (ΕΕ L 177 της 4-7-2008, σελ. 6).

<sup>230</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 24 του Κανονισμού ΕΚ/593/2008 (Σχέση με τη σύμβαση της Ρώμης): "1. Ο παρών κανονισμός αντικαθιστά τη σύμβαση της Ρώμης στα κράτη μέλη, εξαιρουμένων των εδαφών των κρατών μελών τα οποία υπάγονται στο εδαφικό πεδίο εφαρμογής της εν λόγω σύμβασης και στα οποία ο παρών κανονισμός δεν εφαρμόζεται κατ' εφαρμογή του άρθρου 299 της συνθήκης. 2. Κατά το μέτρο που ο παρών κανονισμός αντικαθιστά τις διατάξεις της σύμβασης της Ρώμης, κάθε παραπομπή στην εν λόγω σύμβαση νοείται ως παραπομπή στον παρόντα κανονισμό".

ΑΚ 25, σύμφωνα με την οποία, κατ' αρχήν, ισχύει το δίκαιο της επιλογής των συμβαλλομένων μερών και, κατά δεύτερο λόγο, και εφόσον δεν υπάρχει συμβατικά καθορισμένο, ως εφαρμοστέο δίκαιο, το "μάλλον αρμόζον" από τις ειδικές περιστάσεις δίκαιο, με τη σχετική κρίση να ανήκει στον δικαστή<sup>231</sup>.

Η Σύμβαση της Ρώμης έχει οικουμενικό χαρακτήρα, δηλαδή, το προσδιοριζόμενο με βάση τους κανόνες της δίκαιο εφαρμόζεται ακόμη κι αν πρόκειται για δίκαιο μη συμβαλλόμενου κράτους (δίκαιο κράτους που δεν είναι μέλος της Ε.Ε.). Στην ελληνική έννομη τάξη, εισήγαγε νέες ρυθμίσεις, στο πεδίο που μέχρι τότε εφαρμοζόταν η ΑΚ 25. Ειδικότερα, η Σύμβαση προβλέπει συγκεκριμένα κριτήρια αντικειμενικού προσδιορισμού του εφαρμοστέου δικαίου, ως οιονεί τεκμήρια του μάλλον αρμόζοντος δικαίου (άρθρο 4 παρ. 2), ενώ η ΑΚ 25 αφήνει στον δικαστή τη σχετική κρίση. Ακόμη, όσον αφορά στις συμβάσεις εργασίας, η Σύμβαση περιέχει βασική και ρητή επιφύλαξη υπέρ των περισσότερο προστατευτικών για τον εργαζόμενο διατάξεων του εγγύτερα συνδεόμενου με τη σύμβαση δικαίου, ακόμα και αν έχει επιλεγεί άλλο δίκαιο (άρθρο 6 παρ. 1)<sup>232</sup>, σε αντίθεση με την ΑΚ 25, η οποία θέτει, ως κανόνα, το συμβατικά καθορισμένο δίκαιο και, ως εξαίρεση, την εφαρμογή του περισσότερο αρμόζοντος στη σύμβαση δικαίου και με σκοπό να ρυθμισθεί το εφαρμοστέο δίκαιο στην περίπτωση έλλειψης συμβατικής επιλογής.

Για τον προσδιορισμό του δικαίου, στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, αρχικά, σύμφωνα με τον ερμηνευτικό συνδυασμό των άρθρων 3 § 1 και 6 § 1 της Σύμβαση της Ρώμης, λαμβάνεται υπόψη η βούληση των συμβαλλομένων. Μάλιστα, σύμφωνα με το άρθρο 3 § 1 εδ. β' της Σύμβασης, οι συμβαλλόμενοι μπορούν να ορίσουν το εφαρμοστέο δίκαιο, στο σύνολο ή σε μέρος μόνο της σύμβασής τους, γεγονός, το οποίο μπορεί να οδηγήσει στην εφαρμογή δύο διαφορετικών δικαίων σε μία σύμβαση, ενώ το άρθρο 3 § 2 δίνει τη δυνατότητα στα μέρη να υπαγάγουν τη σύμβασή τους σε δίκαιο διαφορετικό από εκείνο που αρχικά ίσχυε. Η εφαρμογή συγκεκριμένου δικαίου, σε μέρος μόνο της σύμβασης, ισχύει και στην περίπτωση του αντικειμενικού προσδιορισμού του δικαίου, ελλείψει συμβατικής επιλογής, σύμφωνα με το άρθρο 4 § 1 εδ. β' της Σύμβασης, όπου ορίζεται ότι, αν μέρος της σύμβασης μπορεί να διαχωρισθεί από την υπόλοιπη σύμβαση και παρουσιάζει στενότερο σύνδεσμο με άλλη χώρα, στο μέρος αυτής της σύμβασης, θα μπορεί, κατ' εξαίρεση, να εφαρμοσθεί το δίκαιο της άλλης αυτής χώρας.

Σε επόμενο στάδιο, αναζητούνται αντικειμενικά κριτήρια προσδιορισμού του εφαρμοστέου δικαίου στη σύμβαση εργασίας, τόσο στην περίπτωση που απουσιάζει η συμβατική επιλογή (άρθρο 6 παρ. 2), αλλά και όταν αυτή υπάρχει, προκειμένου να μη στερηθεί ο εργαζόμενος τη νομοθετική προστασία, που θα είχε, αν δεν είχε προεπιλέξει δίκαιο (άρθρο 6 § 1)<sup>233</sup>. Αντίστοιχες είναι οι ρυθμίσεις του Κανονισμού ΕΚ/593/2008, σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 8 αυτού. Ειδικότερα, κριτήρια, κατά το άρθρο 6 § 2 της Σύμβασης της Ρώμης του αντικειμενικού προσδιορισμού δικαίου, δηλαδή, για την ανεύρεση του μάλλον αρμόζοντος ή του περισσότερο συνδεόμενου με τη σύμβαση δικαίου, αποτελούν η εθνικότητα των συμβαλλομένων, ο τόπος κατάρτισης της σύμβασης ή παροχής της εργασίας. Αρχικά, το

<sup>231</sup> Μπακόπουλος, Ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου σε συμβάσεις εργασίας, ΕΕργΔ 2006/193.

<sup>232</sup> Μπακόπουλος, ό.π.

<sup>233</sup> Μπακόπουλος, ό.π.

άρθρο 6 § 2 περ. α' ορίζει ότι, αν τα συμβαλλόμενα μέρη δεν επέλεξαν δίκαιο, η σύμβαση εργασίας διέπεται από το δίκαιο της χώρας, όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του (*lex loci laboris*), ακόμη και αν έχει αποσπασθεί προσωρινά σε άλλη χώρα. Το ίδιο ισχύει και αν η παραχώρηση είναι διαρκής, σχεδόν μόνιμη. Σημασία έχει τελικά η πρόθεση επανόδου, όπως έχει διατυπωθεί συμβατικά ή συνάγεται<sup>234</sup>. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν παρέχει συνήθως την εργασία του σε μία μόνο χώρα, εφαρμόζεται, σύμφωνα με το άρθρο 6 § 2 περ. β', το δίκαιο της χώρας, όπου βρίσκεται η εγκατάσταση, που τον προσέλαβε. Εν συνεχεία, στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 6, διατυπώνεται η επιφύλαξη περί του δικαίου, με το οποίο η σύμβαση συνδέεται στενότερα, η οποία, γίνεται δεκτό ότι υπερισχύει και του συνδέσμου, που υποδεικνύει το δίκαιο του τόπου συνήθους παροχής εργασίας<sup>235</sup>.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το άρθρο 7 της Σύμβασης της Ρώμης, η οποία προβλέπει την εφαρμογή κανόνων αμέσου εφαρμογής και κανόνων δημόσιας τάξης του δικάζοντος δικαστή. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 7 § 1, τίθεται ο κανόνας ότι διατάξεις αναγκαστικού δικαίου χώρας, με την οποία η σύμβαση παρουσιάζει στενό σύνδεσμο τυγχάνουν εφαρμογής (κανόνες αμέσου εφαρμογής) ακόμα και στην περίπτωση που στην εν λόγω σύμβαση, ως εφαρμοστέο, ισχύει άλλο δίκαιο. Εν συνεχεία, στο άρθρο 7 § 2, προβλέπεται η λεγόμενη ρήτρα ελαστικότητας ή διαφυγής, σύμφωνα με την οποία δίδεται η δυνατότητα, στο δικαστή του *forum*, να εφαρμόσει κανόνες δημόσιας τάξης του δικαίου της χώρας του, δηλαδή θεμελιώδεις κανόνες, η εφαρμογή των οποίων είναι αναγκαία, για την διατήρηση της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής οργάνωσης της χώρας αυτής. Έχει κριθεί ότι γενικά προστατευτικοί νομοθετικοί κανόνες, για τους όρους εργασίας, δεν ανήκουν στη δημόσια τάξη, ούτε οι ρυθμίσεις των ΣΣΕ που ορίζουν τα κατώτατα όρια μισθών των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων.

Εκ των ανωτέρω, συνάγεται ότι, στη σχέση εργασίας, η επιλογή εφαρμοστέου δικαίου δύναται να καταστεί συμβατικό περιεχόμενο (*lex voluntatis*), οπότε, στις περιπτώσεις αυτές, ισχύει ό,τι και για τον καθορισμό των ουσιαστικών όρων εργασίας, ήτοι, η συμβατική βούληση, εγκύρως, κατ' αρχήν, θέτει κανόνες, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι, με αυτούς, δεν θίγεται υπέρμετρα ο ασθενέστερος συμβαλλόμενος<sup>236</sup>. Επιπλέον, συμπεραίνεται ότι, σύμφωνα με τους κανόνες ιδιωτικού διεθνούς δικαίου που θέτει η Σύμβαση της Ρώμης και ο μεταγενέστερος αυτής Κανονισμός ΕΚ/533/2008, αν η απασχόληση σε άλλη χώρα είναι ευκαιριακή και βραχυχρόνια, κατ' αρχήν, δεν επιφέρει καμία αλλαγή στην υφιστάμενη σύμβαση εργασίας ούτε δημιουργεί κάποιον νομικώς ενδιαφέροντα σύνδεσμο με τον εργοδότη στον τόπο αποστολής<sup>237</sup>. Η λύση που επιλέγεται, σε περίπτωση προσωρινής απόσπασης, δεν αποκλείει την εφαρμογή του εργατικού δικαίου της χώρας προέλευσης, δηλαδή το δίκαιο της χώρας, όπου συνήθως παρέχεται η εργασία, πράγμα που είναι δυνατό να εγκυμονεί σημαντικούς κινδύνους. Απέναντι σε μια τέτοια κοινωνική και νομική πραγματικότητα, η Οδηγία 96/71/ΕΚ αναλαμβάνει να εισφέρει μια διαφορετική λύση και να

<sup>234</sup> Μπακόπουλος, Ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου σε συμβάσεις εργασίας, ΕΕργΔ 2006/193.

<sup>235</sup> Μπακόπουλος, ό.π.

<sup>236</sup> Μπακόπουλος, ό.π.

<sup>237</sup> Μπακόπουλος, ό.π.

αποκλεισθούν συνθήκες ανταγωνισμού μεταξύ του εργατικού δυναμικού<sup>238</sup>. Στην προκειμένη περίπτωση, το δίκαιο του κράτους μέλους υποδοχής προτιμάται από το δίκαιο του κράτους-μέλους προέλευσης<sup>239</sup>.

Σημειώνεται, ακόμη, ότι η απόσπαση εργαζομένων δημιουργεί πολλά νομικά προβλήματα, που δεν αντιμετωπίζονται με σαφήνεια από τη Σύμβαση της Ρώμης. Η Σύμβαση δεν αναφέρει τότε μια απασχόληση είναι προσωρινή. Η έννοια της προσωρινότητας δεν συνδέεται με το βραχυχρόνιο της αποστολής, αλλά με τη σύνδεση της αποστολής με την επάνοδο του μισθωτού στον αρχικό τόπο εργασίας. Παράλληλα, η Οδηγία 96/71/EK, χωρίς να αναιρεί πλήρως το εφαρμοστέο δίκαιο, που προσδιορίζεται από τη Σύμβαση της Ρώμης, θέτει τον καινούργιο κανόνα, που συνίσταται στην αποκλειστική εφαρμογή ενός σκληρού πυρήνα διατάξεων, προστατευτικών της εργασίας (άρθρο 3 § 1). Ουσιαστικά εξειδικεύει τους κανόνες άμεσης εφαρμογής, που προβλέπει η Σύμβαση της Ρώμης στο άρθρο 7 § 1 (αντίστοιχη είναι η διάταξη του άρθρου 9 του Κανονισμού EK/593/2008)<sup>240</sup>.

Σχετικά με τη δικαιοδοσία των δικαστηρίων, που επιλαμβάνονται των διαφορών, που προκύπτουν επ' αφορμής της απόσπασης εργαζομένων, σε σχέση με τα δικαιώματά τους, που άπτονται των όρων εργασίας και απασχόλησης του άρθρου 3 § 1 της Οδηγίας 96/71/EK, προβλέπεται, στο άρθρο 6 αυτής, ότι είναι δυνατόν να εγερθεί αγωγή, στο κράτος μέλος, στο έδαφος του οποίου ο εργαζόμενος είναι ή ήταν αποσπασμένος, υπό την επιφύλαξη, ενδεχομένως, του δικαιώματος εγέρσεως αγωγής, σύμφωνα με τις υφιστάμενες διεθνείς συμβάσεις περί δικαστικής αρμοδιότητας, σε άλλο κράτος. Σημειώνεται ότι η εν λόγω διάταξη τίθεται και πάλι προς το σκοπό εξασφάλισης των συμφερόντων των αποσπασμένων εργαζομένων και εισάγει ειδικότερη ρύθμιση του ζητήματος της διεθνούς δικαιοδοσίας, σε σχέση με τον Κανονισμό ΕΕ/1215/2012<sup>241</sup>, ο οποίος θέτει το κανονιστικό πλαίσιο, εντός της Ε.Ε., σχετικά με τη διεθνή δικαιοδοσία και την αναγνώριση και εκτέλεση αποφάσεων, σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις. Πιο συγκεκριμένα, ο Κανονισμός (άρθρο 4) θέτει τον κανόνα της αρμοδιότητας του κράτους μέλους, στο οποίο έχει την κατοικία του ο εναγόμενος, ενώ, ειδικότερα, και όσον αφορά στις διαφορές, που προκύπτουν από ατομικές συμβάσεις εργασίας, προβλέπεται (άρθρα 20-21) ότι ο εργαζόμενος μπορεί να εναγάγει τον εργοδότη, στο έδαφος, όπου συνήθως εκτελεί την εργασία του ή στα δικαστήρια της χώρας, όπου έχει την κατοικία/έδρα του ο εργοδότης ή ακόμα στην χώρα, όπου εδρεύει υποκατάστημά του, στο οποίο ο εργαζόμενος παρείχε την εργασία του. Ακόμη, δύναται η δικαιοδοσία να προσδιορισθεί συμβατικά με συμφωνία των μερών (άρθρο 23), εφόσον η εν λόγω συμφωνία παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να προσφύγει και σε άλλα δικαστήρια, πέραν των προαναφερομένων. Η συμφωνία, με την οποία καταφάσκεται

---

<sup>238</sup> **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόσπαση εργαζομένων και η εφαρμογή των κατωτάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010.

<sup>239</sup> **Αργυρός Γ.**, Η Οδηγία 96/71/Ε.Κ. σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ΕΕργΔ 2010/745.

<sup>240</sup> **Κουκιιάδης Ι.**, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Σάκκουλας, 2017, σελ. 207-208.

<sup>241</sup> **Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1215/2012** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Δεκεμβρίου 2012, για τη διεθνή δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις (ΕΕ L 135 της 20-12-2012, σελ. 1).

αμοιβαία η αρμοδιότητα των δικαστηρίων μιας χώρας, είτε με τη σύμβαση εργασίας είτε με τη συμφωνία απόσπασης, έχει, στην πραγματικότητα, μικρή αξία, με την έννοια ότι θα ισχύσει μόνον, εάν το επιθυμεί ο εργαζόμενος, που προσφεύγει στη δικαιοσύνη. Κατ' εφαρμογή των διεθνών και ευρωπαϊκών κειμένων, η επίκληση, εκ μέρους του εργοδότη, μιας τέτοιας συμφωνίας, για τη δικαιοδοσία των δικαστηρίων μιας ορισμένης χώρας, δεν θα εμποδίσει τον αποσπασμένο εργαζόμενο να προσφύγει στα δικαστήρια κάποιας άλλης χώρας<sup>242</sup>, εν προκειμένω δε, στα δικαστήρια της χώρας αποστολής, στο πλαίσιο της απόσπασης<sup>243</sup>.

## **XI. Επίλογος**

Εκ της προηγηθείσας ανάλυσης του φαινομένου της απόσπασης των εργαζομένων, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών εντός της Ε.Ε., διαφαίνεται ότι, σε ενωσιακό επίπεδο, επιχειρείται, μέσω ενός νομοθετικού κειμένου, όπως είναι η Οδηγία 96/71/ΕΚ και όπως αυτή αναγκαία συμπληρώνεται, ως προς τις λεπτομέρειες εφαρμογής της, από την Οδηγία 2014/67/ΕΕ, η εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων αρχών της προστασίας των εργαζομένων και της ελευθερίας της αγοράς. Το προβάδισμα, που επιφυλάσσεται, για τις οικονομικές ελευθερίες της Ένωσης σε βάρος των ατομικών και συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, μέσω της προοδευτικής νομολογίας του Δ.Ε.Ε., δεν αμφισβητείται ούτε διαφαίνεται, κατά το παρόν ή και μελλοντικά, να μεταβάλλεται. Άλλωστε, και η νέα Οδηγία ΕΕ/2018/957 δεν προκρίνει έναν τέτοιο σκοπό, όπως αποδεικνύεται από τους σαφώς διατυπωμένους στόχους της, αλλά, κυρίως, από τη νομική της βάση. Αναμφισβήτητα, όμως, η νέα ρύθμιση εισάγει ουσιώδεις κανόνες προστασίας της απασχόλησης υπό καθεστώς απόσπασης, γεγονός δηλωτικό της πρόθεσης της Ένωσης να προστατεύσει τους εργαζομένους από ένα εργασιακό καθεστώς, το οποίο, λόγω των εκτεταμένων δυνατοτήτων, που εγγυάται, στους εργοδότες, η θεμελιώδης ελευθερία της παροχής υπηρεσιών και λόγω της εκμετάλλευσης του εργατικού δυναμικού, που επιτρέπει η απασχόληση, στο πλαίσιο υποβαθμισμένων κοινωνικοασφαλιστικών συστημάτων, πλήττει την πορεία της κοινωνικής Ευρώπης και διευρύνει το χάσμα μεταξύ των κρατών μελών της Ε.Ε., ως προς το επίπεδο διαβίωσης και εργασίας των ευρωπαϊών πολιτών.

Όπως παρατηρήθηκε, τα κράτη μέλη οφείλουν, προς το σκοπό της προώθησης της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών και προς συμμόρφωση στις υποχρεώσεις, που τους επιβάλλει η κοινοτική νομοθεσία, για την απόσπαση των εργαζομένων, να θεσπίσουν τους κατάλληλους εκείνους κανόνες, που θα ανταποκρίνονται στο διττό σκοπό της Οδηγίας, παρέχοντας επαρκή προστασία, στους εργαζομένους, που αποσπώνται, στο έδαφός τους, χωρίς, όμως, ταυτόχρονα, να δημιουργούν υπέρμετρους περιορισμούς στους αλλοδαπούς εργοδότες - παρόχους υπηρεσιών. Ωστόσο, είναι γεγονός ότι οι εθνικοί νόμοι, που προστατεύουν εργαζομένους, συστηματικά προσβάλλονται, ενώπιον των δικαστηρίων, με το

---

<sup>242</sup> Τσαντίλας Π., Διεθνής κινητικότητα των εργαζομένων - Απόσπαση μισθωτών και κοινωνική ασφάλιση, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 12/2005, σελ. 1265.

<sup>243</sup> Π.χ. στη Ελλάδα αρμόδια για τις διαφορές που προκύπτουν μεταξύ αποσπασμένων στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένων και των αλλοδαπών εργοδοτών τους, αναφορικά με τους όρους εργασίας που εφαρμόζονται υποχρεωτικά στο πλαίσιο της απόσπασης, αρμόδια είναι σύμφωνα με το άρθρο 11 του Π.Δ. 219/2000 και τα ελληνικά δικαστήρια.

σκεπτικό ότι αποτελούν φραγμούς στην ελευθερία παροχής υπηρεσιών, με συνέπεια οι εργοδότες να καταφέρνουν να επωφελούνται από το αποσπασμένο εργατικό δυναμικό χαμηλού κόστους<sup>244</sup> και το κοινωνικό dumping μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών να εξακολουθεί να αποτελεί, παρά τις προσπάθειες καταπολέμησής του, πρόβλημα ενεστώσ και διαρκή απειλή για τους κοινωνικούς στόχους της Ένωσης.

Συμπεραίνεται, λοιπόν, ότι η απόσπαση των εργαζομένων, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, αποτελεί, για την ενωσιακή έννομη τάξη, αναγκαίο συμπλήρωμα μιας οικονομικής ελευθερίας, η άσκηση της οποίας δεν δύναται να αγνοεί τον αντίκτυπο, που προκαλεί στις άμεσα συνυφασμένες με αυτή εργασιακές σχέσεις. Σαφώς, η Οδηγία για την απόσπαση εντάσσεται στο πεδίο του εργατικού δικαίου, εντούτοις, οι κανόνες της, αν και είναι δεσμευτικοί για τους εργοδότες, στερούνται παράλληλα μιας γνήσιας εργατοδικαιικής βάσης, που να τους εξασφαλίζει την αποτελεσματική τους εφαρμογή και την επικράτησή τους έναντι των εργοδοτικών συμφερόντων. Η αναθεώρηση της σχετικής νομοθεσίας αποτελεί σημαντικό βήμα προς την ενίσχυση της προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων, την οποία τα κράτη μέλη οφείλουν να εγγυηθούν, στο πλαίσιο της δικής τους αρμοδιότητας. Μένει να φανεί, αν η εν λόγω νομοθεσία θα αποτελέσει, στο μέλλον, τη βάση μιας περισσότερο αποτελεσματικής, για τους αποσπασμένους εργαζομένους, προστασίας.

---

<sup>244</sup> **Moreau M.**, Η θέση της αξιοπρεπούς εργασίας στην Ευρώπη σ' ένα περιβάλλον λιτότητας και κανονιστικού ανταγωνισμού, ΕΕργΔ 2017/1357.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ/ ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- ❖ **Αγγελοπούλου Ο.**, Η κοινωνική ασφάλιση των αποσπασμένων εργαζομένων, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 2/2006, σελ. 148
- ❖ **Αλιπράντης Ν./ Κατρούγκαλος Γ.**, Το ΔΕΚ ως απορρυθμιστής του εργατικού δικαίου. Με αφορμή τις αποφάσεις Viking και Laval, ΕφημΔΔ 5/2008, σελ. 674
- ❖ **Αργυρός Γ.**, Η Οδηγία 96/71/Ε.Κ. σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ΕΕργΔ 2010/745
- ❖ **Αργυρός Γ./Δεδούλη-Λαζαράκη Α.**, Ευρωπαϊκή Ένωση και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οικονομίας, Σάκκουλας, 2018
- ❖ **Achtsioglou E.**, The juridical treatment of the conflicts between trade union rights and the economic freedoms in EU legal order: a critical analysis of the ECJ rulings in Laval and Viking cases, σε Th. Sakellariopoulos & A. Stergiou (eds), Posted Workers in Europe: The Cases of Greece and Bulgaria, EPEKSA, Scientific Society for Social Cohesion and Development, Athens, 2011
- ❖ **Αχτσιόγλου Ε.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014
- ❖ **Barnard C.**, Free Movement and Labour Rights: Squaring the Circle?, University of Cambridge, Faculty of Law Legal Studies Research Paper Series, Paper No 23/2013, <http://www.law.cam.ac.uk/ssrn/>
- ❖ **Bednarowicz B.**, Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union, Industrial Law Journal, Vol 48, No. 4, December 2019.
- ❖ **Court of Justice of the European Union, PRESS RELEASE No 63/20**, Luxembourg, 28 May 2020, Advocate General's in Cases C-620/18 and C-626/18 Hungary and Poland v. Parliament and Council.
- ❖ **Γαβαλάς Ν.**, Η απόσπαση σε άλλο κράτος-μέλος της Ε.Ε. ως συνέπεια της άσκησης απ' τον εργοδότη του δικαιώματος της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, τ. 10/1996, σελ. 923
- ❖ **De Wispelaere F., De Smedt L., Pacolet J** – HIVA-KU Leuven, Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2018, European Commission, 2019

- ❖ **Desbarats I.**, Η εταιρική κοινωνική ευθύνη: εργαλείο ηθικής υπεργολαβίας;, ΕΕργΔ 2010/1033
- ❖ **Ευρωπαϊκή Επιτροπή**, Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, COM/2016/0128 final - 2016/070 (COD)
- ❖ **Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή**, Γνωμοδότηση με θέμα “Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών”, Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε. της 10-3-2017, C 2017/75
- ❖ **Ζερδελής Δ.**, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Γ’ Έκδοση, Σάκκουλας, 2015
- ❖ **Ζερδελής Δ.**, Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου, ΕΕργΔ 2018/129
- ❖ **Καζάκος Α.**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Σάκκουλας, 2011
- ❖ **Κουκιάδης Ι.**, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Σάκκουλας, 2017
- ❖ **Λεβέντης Γ.**, Το δικαίωμα της απεργίας ως θεμελιώδες κοινοτικό δικαίωμα, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010, σελ. 37 επ.
- ❖ **Λεβέντης Γ.**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, 2007.
- ❖ **Malmberg J.**, Study requested by the European Parliament’s Committee on Employment and Social Affairs, The Impact of the ECJ Judgments on Viking, Laval, Ruffert and Luxembourg on the Practice of Collective Bargaining and the Effectiveness of Social Action, 2010
- ❖ **Moreau M.**, Η θέση της αξιοπρεπούς εργασίας στην Ευρώπη σ’ ένα περιβάλλον λιτότητας και κανονιστικού ανταγωνισμού, ΕΕργΔ 2017/1357
- ❖ **Μπακόπουλος**, Ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου σε συμβάσεις εργασίας, ΕΕργΔ 2006/193
- ❖ **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόσπαση εργαζομένων και η εφαρμογή των κατωτάτων ορίων προστασίας, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ε.Δ.Ε.Κ.Α., 2010



- ❖ **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόφαση Viking για το δικαίωμα απεργίας των ναυτικών εν όψει αλλαγής της σημαίας του πλοίου και η σημασία της για την πορεία της κοινωνικής Ευρώπης, ΕΕργΔ 2012/1
- ❖ **Παπαδημητρίου Κ.**, Η διεθνοποίηση της κινητικότητας των εργαζομένων, Το «νέο» Εργατικό Δίκαιο- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014
- ❖ **Παπαδημητρίου Κ.**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018
- ❖ **Rebhahn, R.**, Ζητήματα Εργατικού Δικαίου κατά την απόσπαση εργαζομένων, ΕΕργΔ 2001/481
- ❖ **Santagata De Castro R.**, EU Law on Posting of Workers and the attempt to Revitalize Equal Treatment, Italian Labour Law e-Journal, Issue 2, Vol 12/ 2019
- ❖ **Σκανδάλης Ι.**, Οι επιπτώσεις των αποφάσεων του ΔΕΚ Viking και Laval στις οικονομικές ελευθερίες και στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ΔΕΝ 2009/1
- ❖ **Στεργίου Α.**, Η Κοινωνική Ευρώπη στη Συνθήκη της Λισαβόνας, ΕΕργΔ 2011/1
- ❖ **Στεργίου Α.**, Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης, Σάκκουλας, 3η έκδοση, 2017
- ❖ **Τσαντίλας Π.**, Διεθνής κινητικότητα των εργαζομένων - Απόσπαση μισθωτών και κοινωνική ασφάλιση, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών τ. 12/2005, σελ. 1265
- ❖ **Van Nuffel P., Afanasjeva S.**, The Revised Posting of Workers Directive: Curbing or Ensuring Free Movement? σε Cambien N., Kochenov D., Muir E., European Citizenship under Stress, Leiden, The Netherlands: Brill | Nijhoff, 2020