

Πρακτικός οδηγός

# για την εφαρμοστέα νομοθεσία

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





## Πίνακας περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
1. Σε τι χρησιμεύει ο παρών οδηγός;	5
2. Οι κανόνες εν συντομία	5
ΜΕΡΟΣ Ι: ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	7
1. Ποιο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ισχύει για τους εργαζομένους που αποσπώνται προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος;	7
2. Πώς ορίζεται η απόσπαση των εργαζομένων στη σχετική κοινοτική νομοθεσία;	7
3. Με ποια κριτήρια καθορίζεται εάν ο εργοδότης ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του στο κράτος «αποστολής»;	8
4. Πότε υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του αποσπασμένου εργαζομένου;	10
5. Τι ισχύει για τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται σε ένα κράτος μέλος με σκοπό την απόσπασή τους σε άλλο;	11
6. Τι ισχύει για τους εργαζομένους που αποσπώνται προς εργασία σε διάφορες επιχειρήσεις;	13
7. Σε ποιες περιπτώσεις είναι τελείως αδύνατη η εφαρμογή των διατάξεων περί απόσπασης;	13
8. Τι ισχύει για τους μη μισθωτούς που εργάζονται προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος;	15
9. Ποια κριτήρια καθορίζουν ότι ένα πρόσωπο ασκεί μη μισθωτή δραστηριότητα στο κράτος αποστολής;	15
10. Τι σημαίνει «παρόμοια» δραστηριότητα;	16
11. Ποιες διαδικασίες πρέπει να τηρούνται σε περίπτωση απόσπασης;	17
12. Συμφωνίες για εξαιρέσεις από τη νομοθεσία περί αποσπάσεων	18
13. Πόσο καιρό μετά την ολοκλήρωση μιας απόσπασης μπορεί ο εργαζόμενος να υποβάλει αίτηση για νέα απόσπαση;	18
14. Τι ισχύει για τις αποσπάσεις που έχουν εγκριθεί και δρομολογηθεί δυνάμει του κανονισμού 1408/71; Οι περίοδοι αυτές συνυπολογίζονται στην 24μηνια περίοδο που προβλέπει ο Κανονισμός 883/2004;	19
15. Αναστολή ή διακοπή της περιόδου απόσπασης	20
16. Γνωστοποίηση μεταβολών που επέρχονται κατά τη διάρκεια της απόσπασης	21
17. Ενημέρωση και παρακολούθηση της συμμόρφωσης	21
ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΆΣΚΗΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΔΥΟ Η ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ	23



1. Ποιο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ισχύει για τα πρόσωπα που εργάζονται κανονικά σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;	23
2. Πότε θεωρείται ότι ένα πρόσωπο ασκεί κανονικά δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;	26
3. Πώς ορίζεται το ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας;	31
4. Ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας και εργαζόμενοι στις διεθνείς μεταφορές	32
4.α. Πώς προσδιορίζεται η εφαρμοστέα νομοθεσία για τα μέλη του πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών μετά τις 28 Ιουνίου 2012;	34
5. Για ποιο χρονικό διάστημα πρέπει να αξιολογείται το ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας;	38
6. Τι ισχύει σε περίπτωση τροποποίησης των χρονοδιαγραμμάτων απασχόλησης προσωπικού και των προτύπων εργασίας;	38
7. Πώς γίνεται ο προσδιορισμός της έδρας ή του τόπου δραστηριοτήτων;	39
8. Ποιες διαδικασίες πρέπει να ακολουθήσει ένα πρόσωπο που εργάζεται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;	41
9. Τι ισχύει για τους εργαζομένους που ασκούν κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;	42
10. Πότε θεωρείται ότι ένα πρόσωπο ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;	42
11. Πώς ορίζεται το ουσιώδες μέρος μη μισθωτής δραστηριότητας;	43
12. Ποιες διαδικασίες πρέπει να ακολουθήσει ένας μη μισθωτός που εργάζεται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;	44
13. Ποια κριτήρια ισχύουν κατά τον προσδιορισμό του κέντρου συμφερόντων των δραστηριοτήτων;	44
14. Τι ισχύει σε περίπτωση που ένα πρόσωπο ασκεί μισθωτή και μη μισθωτή δραστηριότητα σε διαφορετικά κράτη μέλη;	45
<b>ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ</b>	<b>46</b>
1. Σε ποιες περιπτώσεις η «κατοικία» ενός ατόμου διαδραματίζει ρόλο σύμφωνα με τον Κανονισμό 883/2004;	46
2. Πώς ορίζεται ο όρος «κατοικία»;	46
3. Κριτήρια για τον προσδιορισμό του τόπου κατοικίας	48
4. Ορισμένα παραδείγματα στα οποία ο προσδιορισμός του τόπου κατοικίας ενδέχεται να είναι δύσκολος	50
4.1. Μεθοριακοί εργαζόμενοι.....	51
4.2. Εποχικοί εργαζόμενοι .....	51
4.3. Αποσπασμένοι εργαζόμενοι (Α) .....	52
4.4. Αποσπασμένοι εργαζόμενοι (Β) .....	52
4.5. Σπουδαστές (Α) .....	52
4.6. Σπουδαστές (Β) .....	53
4.7. Συνταξιούχοι (Α) .....	53



4.8. Συνταξιούχοι (B) .....	54
4.9. Ανεργά πρόσωπα με υψηλή κινητικότητα (A).....	54
4.10. Ανεργά πρόσωπα με υψηλή κινητικότητα (B).....	55
ΜΕΡΟΣ IV: ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ .....	56
1. Υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις όταν η εφαρμοστέα νομοθεσία έχει ήδη προσδιοριστεί σύμφωνα με τον Κανονισμό 1408/71 ή σύμφωνα με τον Κανονισμό 883/2004 πριν από τις 28 Ιουνίου 2012;	56
2. Ποια είναι η ημερομηνία έναρξης ισχύος της εφαρμοστέας νομοθεσίας για τα πρόσωπα που υπάγονται στις μεταβατικές ρυθμίσεις και τα οποία ζητούν να αξιολογηθούν σύμφωνα με τον Κανονισμό 883/2004;	59





## Εισαγωγή

### 1. Σε τι χρησιμεύει ο παρών οδηγός;

Σύμφωνα με το άρθρο 76 του Κανονισμού 883/2004<sup>1</sup>, τα κράτη μέλη<sup>2</sup> επικοινωνούν μεταξύ τους και προωθούν την ανταλλαγή πείρας και ορθών διοικητικών πρακτικών, διευκολύνοντας έτσι την ομοιόμορφη εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου. Η αρχή αυτή στηρίζεται στην αρχή της αποτελεσματικής ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των αρμόδιων φορέων και στην υποχρέωση των πολιτών και των εργοδοτών να παρέχουν έγκαιρα ακριβείς πληροφορίες.

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

### 2. Οι κανόνες εν συντομία

Η βασική κατευθυντήρια αρχή είναι ότι τα πρόσωπα στα οποία εφαρμόζεται ο κανονισμός υπάγονται στη νομοθεσία ενός και μόνον κράτους μέλους<sup>3</sup>. Για τους μισθωτούς και τους μη μισθωτούς ισχύει συνήθως η νομοθεσία του κράτους μέλους όπου ασκείται η δραστηριότητα. Η εν λόγω αρχή είναι γνωστή ως *lex loci laboris*. Τα πρόσωπα που λαμβάνουν βραχυπρόθεσμες παροχές σε χρήμα λόγω της μισθωτής ή μη μισθωτής τους δραστηριότητας υπάγονται επίσης στη νομοθεσία του κράτους μέλους όπου ασκούν τη δραστηριότητά τους. Όλοι οι άλλοι εργαζόμενοι υπάγονται στη νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας τους (*lex domicilii*).

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

Ο προσδιορισμός της «κατοικίας» είναι σημαντικός ιδίως όσον αφορά μη ενεργά πρόσωπα, σε περίπτωση που επιδιώκεται εργασία σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.

Οι κανόνες βάσει των οποίων καθορίζεται η εφαρμοστέα σε κάθε περίπτωση νομοθεσία διατυπώνονται στα άρθρα 11 – 16 του Κανονισμού 883/2004, ενώ οι σχετικές διατάξεις εφαρμογής αναφέρονται στα άρθρα 14 έως 21 του Κανονισμού 987/2009<sup>4</sup> (εφεξής «ο κανονισμός»). Ερμηνεία των κανόνων αυτών παρέχεται επίσης

<sup>1</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, διορθωτικό ΕΕ L 200 της 7.6.2004, σ. 1, όπως τροποποιήθηκε με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 465/2012, ΕΕ L 149 της 08.06.12. σ. 4 (στο εξής: Κανονισμός 883/2004 και Κανονισμός 465/2012).

<sup>2</sup> Στο κείμενο που ακολουθεί, ο όρος «κράτος μέλος» περιλαμβάνει και τα κράτη ΕΟΧ, ΕΖΕΣ και την Ελβετία.

<sup>3</sup> Άρθρο 11 παράγραφος 1 του Κανονισμού 883/2004.

<sup>4</sup> Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 987/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Σεπτεμβρίου 2009, για τον καθορισμό της διαδικασίας εφαρμογής του Κανονισμού αριθ. 883/2004, ΕΕ L 284 της 30.10.2009, σ. 1, όπως τροποποιήθηκε τελευταία με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 465/2012, ΕΕ L 149 της 8.6.2012, σ. 4 (στο εξής: Κανονισμός 987/2009).



από τη διοικητική επιτροπή για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας (εφεξής «η διοικητική επιτροπή») στην απόφαση αριθ. Α2<sup>5</sup>.

Ο παρών οδηγός χωρίζεται σε τέσσερα μέρη:

- Το μέρος I αφορά την απόσπαση των εργαζομένων.
- Το μέρος II αφορά την άσκηση δραστηριότητας σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.
- Το μέρος III αφορά τον προσδιορισμό της κατοικίας.
- Το μέρος IV αφορά τις μεταβατικές διατάξεις.

---

<sup>5</sup> Απόφαση αριθ. Α2, της 12ης Ιουνίου 2009, για την ερμηνεία του άρθρου 12 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμοστέα νομοθεσία στους αποσπασμένους μισθωτούς και μη μισθωτούς εργαζομένους, οι οποίοι ασκούν προσωρινά δραστηριότητα εκτός του αρμόδιου κράτους, ΕΕ C 106 της 24.4.2010, σ. 5 (στο εξής: Απόφαση της διοικητικής επιτροπής αριθ. Α2).



## Μέρος I: Απόσπαση εργαζομένων

### 1. Ποιο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ισχύει για τους εργαζομένους που αποσπώνται προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος;

Ορισμένες φορές, οι εργοδότες που εδρεύουν σε ένα κράτος μέλος («κράτος αποστολής») επιθυμούν να στείλουν υπαλλήλους τους να εργαστούν σε άλλο κράτος μέλος («κράτος απασχόλησης»)<sup>6</sup>. Οι εν λόγω υπάλληλοι καλούνται «αποσπασμένοι εργαζόμενοι».

Σύμφωνα με τις κοινοτικές διατάξεις, οι εργαζόμενοι που μετακινούνται εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να υπάγονται σε μία και μόνον νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης<sup>7</sup>. Σύμφωνα με τον κανονισμό, το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης που ισχύει για τα πρόσωπα τα οποία μετακινούνται για λόγους εργασίας από ένα κράτος μέλος σε άλλο είναι, γενικά, το σύστημα που προβλέπει η νομοθεσία του κράτους μέλους όπου βρίσκεται η νέα θέση εργασίας τους.

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

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

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

Οι κανόνες που καλύπτουν τόσο τους μισθωτούς όσο και τους μη μισθωτούς εργαζομένους αναπτύσσονται διεξοδικά ακολούθως.

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

Σύμφωνα με τις προαναφερθείσες διατάξεις του κανονισμού, το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή δραστηριότητα στην επικράτεια κράτους μέλους για λογαριασμό εργοδότη ο

<sup>6</sup> Το «κράτος απασχόλησης» είναι το κράτος στο οποίο μεταβαίνει ο εργαζόμενος για να ασκήσει δραστηριότητα ως μισθωτός (ή μη μισθωτός) σύμφωνα με το άρθρο 1 παράγραφοι α) και β) του Κανονισμού 883/2004.

<sup>7</sup> Άρθρο 11 παράγραφος 1 του Κανονισμού 883/2004.



**οποίος ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του εκεί**, και που αποστέλλεται από τον εν λόγω εργοδότη να εργαστεί **για λογαριασμό του** σε άλλο κράτος μέλος εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους αποστολής υπό τους ακόλουθους όρους:

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

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

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

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

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

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

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





- ο τόπος όπου βρίσκεται η έδρα και η διοίκηση της επιχείρησης απόσπασης,
- ο αριθμός των διοικητικών υπαλλήλων της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο, οι οποίοι εργάζονται στο κράτος αποστολής και στο κράτος απασχόλησης – η παρουσία διοικητικών υπαλλήλων μόνο στο κράτος αποστολής αποκλείει εκ των πραγμάτων την εφαρμογή των διατάξεων απόσπασης στην επιχείρηση,
- ο τόπος στον οποίο προσλαμβάνονται οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι,
- ο τόπος στον οποίο συνάπτονται οι περισσότερες συμβάσεις με τους πελάτες,
- η εφαρμοστέα νομοθεσία για τις συμβάσεις τις οποίες συνάπτει η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο αφενός μεν με τους εργαζομένους της, αφετέρου δε με τους πελάτες της,
- ο αριθμός των συμβάσεων που εκτελούνται στο κράτος αποστολής και στο κράτος απασχόλησης,
- ο κύκλος εργασιών ο οποίος πραγματοποιείται από την επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια μιας αρκούντως τυπικής περιόδου στο κράτος αποστολής και στο κράτος απασχόλησης (π.χ. κύκλος εργασιών της τάξεως του 25% περίπου του συνολικού κύκλου εργασιών στο κράτος αποστολής αποτελεί ενδεχομένως επαρκή ένδειξη, όμως επιβάλλεται προσεκτικότερος έλεγχος των περιπτώσεων στις οποίες ο κύκλος εργασιών κυμαίνεται κάτω του 25%)<sup>8</sup>.
- το χρονικό διάστημα εγκατάστασης της επιχείρησης στο κράτος μέλος αποστολής.

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

### Παράδειγμα:

Η εταιρεία Α που εδρεύει στο κράτος μέλος Χ έχει αναλάβει να εκτελέσει εργασίες ελαιοχρωματισμού στο κράτος μέλος Ψ. Οι εργασίες αναμένεται να διαρκέσουν δύο μήνες. Εκτός από τα επτά μέλη του μόνιμου προσωπικού της, η εταιρεία Α χρειάζεται επιπλέον τρεις προσωρινούς εργαζομένους από την υπηρεσία προσωρινής απασχόλησης Β για να τους στείλει στο κράτος μέλος Ψ· οι εν λόγω προσωρινοί εργαζόμενοι έχουν ήδη εργαστεί για την εταιρεία Α. Η εταιρεία Α ζητά από την υπηρεσία προσωρινής απασχόλησης Β να αποσπάσει αυτούς τους τρεις προσωρινούς εργαζομένους στο κράτος μέλος Ψ μαζί με τους επτά δικούς της εργαζομένους.

Υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται όλες οι άλλες προϋποθέσεις για την απόσπαση εργαζομένων, θα εξακολουθήσει να εφαρμόζεται η νομοθεσία του κράτους μέλους Χ για τους εργαζομένους της υπηρεσίας προσωρινής απασχόλησης – όπως και για τα μέλη του μόνιμου προσωπικού. Εργοδότης των προσωρινών εργαζομένων είναι, φυσικά, η υπηρεσία προσωρινής απασχόλησης Β.

<sup>8</sup> Καταρχήν, ο κύκλος εργασιών μπορεί να αξιολογηθεί βάσει των δημοσιευμένων λογαριασμών της επιχείρησης για τους 12 προηγούμενους μήνες. Ωστόσο, στην περίπτωση προσφάτως εγκατασταθείσας επιχείρησης, θεωρείται σκόπιμη η αξιολόγηση του κύκλου εργασιών της από τη στιγμή που άρχισε να ασκεί επιχειρηματικές δραστηριότητες (ή του κύκλου εργασιών της για μικρότερο χρονικό διάστημα, εάν αυτό είναι περισσότερο αντιπροσωπευτικό των επιχειρηματικών της δραστηριοτήτων).



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

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

- η ευθύνη για την πρόσληψη,
- πρέπει να είναι σαφές ότι η σύμβαση ίσχυε και εξακολουθεί να ισχύει καθ' όλη τη χρονική διάρκεια της απόσπασης για τα συμβαλλόμενα μέρη και ότι είναι καρπός των διαπραγματεύσεων που οδήγησαν στην πρόσληψη,
- δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης απασχόλησης (απόλυση) πρέπει να έχει αποκλειστικά η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο,
- η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο πρέπει να διατηρεί τη δυνατότητα να καθορίζει τη «φύση» των εργασιών που καλείται να επιτελέσει ο αποσπασμένος εργαζόμενος, όχι τόσο τις λεπτομέρειες του τύπου εργασιών και τον τρόπο επιτέλεσής τους, αλλά γενικότερα το τελικό προϊόν των εν λόγω εργασιών ή τις προς παροχή βασικές υπηρεσίες,
- η υποχρέωση όσον αφορά τις αμοιβές των εργαζομένων βαρύνει την επιχείρηση που συνήψε τη σύμβαση απασχόλησης. Τούτο ισχύει με την επιφύλαξη κάθε ενδεχόμενης συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη του κράτους αποστολής και της επιχείρησης στο κράτος απασχόλησης σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο καταβάλλονται οι πραγματικές πληρωμές στον εργαζόμενο·
- δυνατότητα επιβολής πειθαρχικών μέτρων στον εργαζόμενο έχει η επιχείρηση που τον αποσπά.

#### Μερικά παραδείγματα:

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

**Τι ισχύει:** Η εταιρεία Α είναι ο εργοδότης του αποσπασμένου εργαζομένου εφόσον μόνο από αυτήν μπορεί να αξιώσει αμοιβή. Αυτό ισχύει και όταν η εταιρεία Β επιστρέφει στην εταιρεία Α ένα μέρος ή το σύνολο του μισθού του αποσπασμένου εργαζομένου, τον οποίο αφαιρεί από τους φόρους του στο κράτος μέλος Β ως λειτουργικές δαπάνες.

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



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

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

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

Εάν ισχύει καταρχήν η νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους Β, μπορεί να συμφωνηθεί εξαίρεση σε αμφότερες τις περιπτώσεις (παραδείγματα β και γ βάσει του άρθρου 16 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, δεδομένου ότι η απασχόληση στο κράτος μέλος Β είναι προσωρινή και εφόσον η εξαίρεση αυτή εξυπηρετεί τα συμφέροντα του εργαζομένου και υποβάλλεται σχετική αίτηση. Η προαναφερθείσα συμφωνία πρέπει να εγκριθεί και από τα δύο ενδιαφερόμενα κράτη μέλη.

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

Στους κανόνες που διέπουν την απόσπαση εργαζομένων προβλέπεται η περίπτωση προσώπων τα οποία προσλαμβάνονται προκειμένου να αποσπαστούν σε άλλο κράτος μέλος. Σύμφωνα με τον κανονισμό, ωστόσο, το πρόσωπο που αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος υπάγεται στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους στο οποίο έχει την έδρα του ο εργοδότης του/της αμέσως πριν από την έναρξη της απασχόλησής του/της<sup>9</sup>. Την προαναφερθείσα προϋπόθεση μπορεί να θεωρηθεί ότι πληροί η υπαγωγή σε σύστημα κοινωνικής ασφάλισης για τουλάχιστον **έναν μήνα**, ενώ για συντομότερες περιόδους υπαγωγής απαιτείται αξιολόγηση κατά περίπτωση, λαμβανομένων υπόψη όλων των παραγόντων<sup>10</sup>. Η εργασία για λογαριασμό κάποιου

<sup>9</sup> Άρθρο 14 παράγραφος 1 του Κανονισμού 987/2009.

<sup>10</sup> Απόφαση διοικητικής επιτροπής αριθ. Α2.



εργοδότη στο κράτος αποστολής πληροί την εν λόγω προϋπόθεση. Δεν είναι υποχρεωτικό, πάντως, κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου το πρόσωπο να έχει εργαστεί για τον εργοδότη που έχει ζητήσει την απόσπασή του/της. Την προαναφερθείσα προϋπόθεση πληρούν οι φοιτητές, οι συνταξιούχοι ή τα πρόσωπα που είναι ασφαλισμένα βάσει του τόπου κατοικίας τους και υπάγονται στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης του κράτους αποστολής.

Για τους εργαζομένους ισχύουν οι συνήθεις προϋποθέσεις που ισχύουν για την απόσπαση εργαζομένων γενικώς.

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

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

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



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

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

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

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

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

Αυτό συμβαίνει συγκεκριμένα όταν:

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

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





των διατάξεων περί απόσπασης, ο οποίος συνίσταται στην αποφυγή διοικητικών περιπλοκών και κατακερματισμού του ισχύοντος ιστορικού ασφάλισης. Εξίσου αναγκαία είναι επίσης η πρόληψη της εσφαλμένης χρήσης των διατάξεων περί απόσπασης.

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

Η απαγόρευση για την αντικατάσταση ενός αποσπασμένου προσώπου από ένα άλλο αποσπασμένο πρόσωπο πρέπει να εξετάζεται όχι μόνο από την πλευρά του κράτους αποστολής αλλά και από την πλευρά του κράτους υποδοχής. Ο αποσπασμένος εργαζόμενος δεν μπορεί να αντικατασταθεί αμέσως στο κράτος μέλος υποδοχής Α από αποσπασμένο εργαζόμενο από την ίδια επιχείρηση του κράτους μέλους αποστολής Β, ούτε από αποσπασμένο εργαζόμενο από διαφορετική επιχείρηση με έδρα στο κράτος μέλος Β ούτε με αποσπασμένο εργαζόμενο από επιχείρηση με έδρα στο κράτος μέλος Γ.

Από την πλευρά του αρμόδιου φορέα του κράτους μέλους αποστολής, κατά την αξιολόγηση των όρων απόσπασης μπορεί να φαίνεται ότι πληρούνται οι όροι απόσπασης. Ωστόσο, αν η δραστηριότητα στην επιχείρηση του κράτους μέλους υποδοχής Α ασκείται προηγουμένως από αποσπασμένο εργαζόμενο από το κράτος μέλος αποστολής Β, ο εν λόγω εργαζόμενος δεν μπορεί να αντικατασταθεί αμέσως από έναν νέο αποσπασμένο εργαζόμενο από άλλο κράτος μέλος. Δεν έχει σημασία από ποια επιχείρηση αποστολής ή κράτος μέλος προέρχεται ο αποσπασμένος εργαζόμενος –ένας αποσπασμένος εργαζόμενος δεν μπορεί να αντικατασταθεί αμέσως από άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο.

### **Παράδειγμα (σύμβαση-πλαίσιο αορίστου χρόνου):**

*Η Χ είναι μια εταιρεία απασχόλησης η οποία ειδικεύεται στην απόσπαση κρεοπωλών σε επιχειρήσεις τεμαχισμού κρέατος στο κράτος μέλος Α. Η εταιρεία Χ συνάπτει σύμβαση με το σφαγείο Ψ στο κράτος μέλος Β: η Χ αποστέλλει εκεί μισθωτούς για τον τεμαχισμό κρέατος. Η αμοιβή (από το σφαγείο Ψ στον εργοδότη Χ) για τις υπηρεσίες αυτές γίνεται με βάση τους τόνους του τεμαχισμένου κρέατος. Η εργασία που εκτελείται από τους διάφορους αποσπασμένους εργαζομένους δεν είναι πάντα ακριβώς η ίδια, αλλά καταρχήν κάθε αποσπασμένος μισθωτός μπορεί να τοποθετηθεί σε οποιαδήποτε θέση στο πλαίσιο της διαδικασίας τεμαχισμού του κρέατος. Η κανονική διάρκεια της απόσπασης είναι 10 μήνες ανά μισθωτό. Η σύμβαση μεταξύ του εργοδότη Χ και του σφαγείου Ψ είναι μια σύμβαση-πλαίσιο που δίνει στον Ψ τη δυνατότητα να ζητήσει αποσπασμένους κρεοπώλες για προσεχείς περιόδους (π.χ. σε ετήσια βάση)· αλλά αυτή η σύμβαση-πλαίσιο είναι αορίστου χρόνου. Επιπλέον, υπάρχει και ο εργοδότης Ζ, με έδρα στο κράτος μέλος Γ, που αποστέλλει τους δικούς του μισθωτούς στο σφαγείο Ψ. Μετά από λίγο καιρό, από μια εξέταση προκύπτει ότι οι εργασίες τεμαχισμού κρέατος στο σφαγείο Ψ γίνονταν επί σειρά ετών και χωρίς διακοπή από αποσπασμένους εργαζομένους από τους εργοδότες Ζ και Χ.*



Αυτό είναι ένα παράδειγμα μη εγκεκριμένης αντικατάστασης αποσπασμένου εργαζομένου από άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο. Η αρχή έκδοσης πρέπει να ανακαλέσει το φορητό έντυπο A1 και ο εργαζόμενος πρέπει να υπαχθεί στη νομοθεσία του κράτους απασχόλησης με χρονική αφετηρία την ημερομηνία κατά την οποία ενημερώθηκε ο αρμόδιος φορέας του κράτους αποστολής και του υποβλήθηκαν αποδεικτικά στοιχεία για την κατάσταση στο κράτος απασχόλησης. Στην περίπτωση ύπαρξης δόλου, η ανάκληση μπορεί επίσης να έχει αναδρομική ισχύ.

Όταν ένας αποσπασμένος εργαζόμενος αντικαθίσταται αμέσως από άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο, ο νέος αποσπασμένος εργαζόμενος υπάγεται στην νομοθεσία κοινωνικής ασφάλειας του κράτους απασχόλησης από την αρχή της δραστηριότητάς του/της, επειδή δεν καλύπτεται πλέον από την εξαίρεση του άρθρου 12 του Κανονισμού 883/2004.

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

Ορισμένες φορές, τα πρόσωπα που ασκούν κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα σε ένα κράτος μέλος («κράτος αποστολής») επιθυμούν να εργαστούν προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος («κράτος απασχόλησης»).

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

Για τον λόγο αυτόν, οι κανονισμοί προβλέπουν έναν ειδικό κανόνα για τους μη μισθωτούς που εργάζονται προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος, ο οποίος έχει ομοιότητες -αλλά δεν είναι ταυτόσημος- με τον κανόνα για τους αποσπασμένους εργαζομένους.

Ο κανόνας αυτός προβλέπει ότι ένα πρόσωπο που κανονικά ασκεί μη μισθωτή δραστηριότητα στο κράτος μέλος αποστολής και ασκεί παρόμοια δραστηριότητα στο κράτος μέλος απασχόλησης εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους αποστολής υπό την προϋπόθεση ότι η προβλεπόμενη διάρκεια της εν λόγω εργασίας δεν υπερβαίνει τους 24 μήνες<sup>11</sup>.

## 9. Ποια κριτήρια καθορίζουν ότι ένα πρόσωπο ασκεί μη μισθωτή δραστηριότητα στο κράτος αποστολής;

Ποια κριτήρια καθορίζουν εάν ένα πρόσωπο ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα στο κράτος αποστολής; Σύμφωνα με τον κανονισμό, ως «πρόσωπο που ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα» νοείται το πρόσωπο που ασκεί συνήθως σημαντικό αριθμό δραστηριοτήτων στην επικράτεια του κράτους μέλους στο οποίο έχει εγκατασταθεί. Ειδικότερα, το πρόσωπο αυτό πρέπει:

<sup>11</sup> Άρθρο 12 παράγραφος 2 του Κανονισμού 883/2004.



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

Η εξέταση των προαναφερθέντων κριτηρίων είναι αναγκαία προκειμένου να προσδιορίζεται εάν ένα πρόσωπο ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα στο κράτος μέλος αποστολής. Στο πλαίσιο της προαναφερθείσας εξέτασης ίσως χρειαστεί να διερευνηθεί εάν το πρόσωπο:

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

Σύμφωνα με τον κανονισμό, το πρόσωπο που επιθυμεί να επωφεληθεί των διατάξεων της απόσπασης «πρέπει να έχει ήδη ασκήσει τη δραστηριότητά του/της για ορισμένο χρονικό διάστημα» πριν από την ημερομηνία της απόσπασης. Την προαναφερθείσα προϋπόθεση μπορεί να θεωρηθεί ότι πληροί η άσκηση δραστηριότητας για δύο μήνες, ενώ για συντομότερες περιόδους άσκησης απαιτείται κατά περίπτωση αξιολόγηση<sup>12</sup>.

## 10. Τι σημαίνει «παρόμοια» δραστηριότητα;

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

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

Γενικά, η άσκηση μη μισθωτής δραστηριότητας στον ίδιο τομέα θεωρείται άσκηση παρόμοιας δραστηριότητας. Είναι γεγονός, όμως, ότι οι δραστηριότητες μπορεί να διαφέρουν σημαντικά ακόμη και στους κόλπους του ίδιου τομέα. Συνεπώς, δεν είναι ενδεχομένως πάντοτε δυνατή η εφαρμογή του γενικού αυτού κανόνα.

### Παραδείγματα:

<sup>12</sup> Απόφαση διοικητικής επιτροπής αριθ. Α2.



- α) Ο Α ασκεί κανονικά μη μισθωτή απασχόληση ως μαραγκός στο κράτος Χ, ενώ μεταβαίνει στο κράτος Ψ όπου ασκεί μη μισθωτή απασχόληση ως κρεοπώλης. Δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ο Α ασκεί «παρόμοια δραστηριότητα», καθώς η απασχόλησή του στο κράτος Ψ δεν έχει καμία ομοιότητα με την εργασία του στο κράτος Χ.

Ο Β έχει κατασκευαστική εταιρεία στο κράτος Χ και αναλαμβάνει την εγκατάσταση συστημάτων σωληνώσεων και καλωδιώσεων. Ο Β έχει υπογράψει σύμβαση στο κράτος Ψ για εργασίες που αφορούν την εγκατάσταση συστήματος καλωδιώσεων και την επισκευή θεμελίων.

- β) Ο Β μπορεί να επωφεληθεί από τις διατάξεις του άρθρου 12 παράγραφος 2 διότι σκοπεύει να μεταβεί στο κράτος Ψ για να ασκήσει παρόμοια δραστηριότητα, δηλαδή δραστηριότητα στον ίδιο κλάδο (κατασκευές).
- γ) Ο Γ ασκεί μη μισθωτή δραστηριότητα στο κράτος Χ με αντικείμενο την παροχή μεταφορικών υπηρεσιών. Ο Γ μεταβαίνει προσωρινά στο κράτος Ψ για να εκτελέσει σύμβαση με αντικείμενο την εγκατάσταση συστήματος καλωδιώσεων και την επισκευή θεμελίων. Λόγω του ότι η εργασία που εκτελείται στο κράτος Ψ διαφέρει από την εργασία που εκτελείται στο κράτος Χ (διαφορετικοί τομείς: Χ – μεταφορές, Ψ – κατασκευές), ο Γ δεν μπορεί να επωφεληθεί από τις διατάξεις του άρθρου 12 παράγραφος 2 του βασικού κανονισμού.
- δ) Ο Δ εργάζεται ως μη μισθωτός δικηγόρος με ειδικευση στο ποινικό δίκαιο στο κράτος Χ. Αναλαμβάνει μία υπόθεση στο κράτος Ψ με αντικείμενο την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε μεγάλη επιχείρηση για θέματα εταιρικής διακυβέρνησης. Παρότι το βασικό αντικείμενο εργασίας του διαφέρει, εξακολουθεί να δραστηριοποιείται στον νομικό κλάδο και επομένως μπορεί να επωφεληθεί από τις διατάξεις περί απόσπασης.

## 11. Ποιες διαδικασίες πρέπει να τηρούνται σε περίπτωση απόσπασης;

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

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

Ο αρμόδιος φορέας παρέχει στον μισθωτό ή στον μη μισθωτό εργαζόμενο που πρόκειται να αποσπαστεί σε άλλο κράτος μέλος ή στον εργοδότη του βεβαίωση Α1



(πρώην πιστοποιητικό E 101). Η βεβαίωση αυτή πιστοποιεί ότι ο εργαζόμενος emπίπτει στους ειδικούς κανόνες για τους αποσπασμένους εργαζομένους μέχρι συγκεκριμένη ημερομηνία. Πρέπει ακόμη να αναφέρει, όπου απαιτείται, τους λόγους για τους οποίους ο εργαζόμενος emπίπτει στους ειδικούς κανόνες για τους αποσπασμένους εργαζομένους.

## 12. Συμφωνίες για εξαιρέσεις από τη νομοθεσία περί αποσπάσεων

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

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

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

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

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

Όταν τερματιστεί η περίοδος απόσπασης ενός εργαζομένου και δεν ακολουθήσει νέα περίοδος απόσπασης για τον ίδιο, οι ίδιες επιχειρήσεις και το ίδιο κράτος μέλος





δύνανται να παραμείνουν αρμόδια μέχρι την πάροδο τουλάχιστον δύο μηνών από την ημερομηνία λήξης της προηγούμενης περιόδου απόσπασης. Η παρέκκλιση από αυτήν την αρχή είναι, ωστόσο, επιτρεπτή σε συγκεκριμένες περιστάσεις<sup>13</sup>.

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

### Παραδείγματα:

- α) Ο εργαζόμενος Α αποσπάται από το κράτος μέλος Α στο κράτος μέλος Β για 12 μήνες. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου ασθενεί σοβαρά για τρεις μήνες και δεν μπορεί να ασκήσει και να ολοκληρώσει το προβλεπόμενο έργο στο κράτος μέλος Β. Επειδή ο εργαζόμενος Α δεν μπορεί να ολοκληρώσει το έργο λόγω απρόβλεπτων περιστάσεων, ο ίδιος, ή ο εργοδότης του, μπορεί να ζητήσει τρίμηνη παράταση της αρχικής περιόδου απόσπασης που θα αρχίσει αμέσως μετά τη λήξη της αρχικής περιόδου των 12 μηνών.
- β) Ο εργαζόμενος Β αποσπάται από το κράτος μέλος Α στο κράτος μέλος Β για 24 μήνες προκειμένου να πραγματοποιήσει εκεί κατασκευαστικές εργασίες. Κατά τη διάρκεια αυτού του διαστήματος, καθίσταται σαφές ότι, λόγω δυσκολιών που προκύπτουν, το έργο δεν θα μπορέσει να ολοκληρωθεί μέσα σε 24 μήνες. Παρότι ο εργαζόμενος Β δεν μπορεί να ολοκληρώσει το έργο λόγω απρόβλεπτων περιστάσεων, το κράτος αποστολής δεν μπορεί να εγκρίνει παράταση επί της αρχικής περιόδου απόσπασης που θα αρχίσει αμέσως μετά τη λήξη των 24 μηνών. Η μόνη λύση στην προκειμένη περίπτωση είναι να συνάψουν οι ενδιαφερόμενοι φορείς συμφωνία βάσει του άρθρου 16 (βλ. σημείο 12). Εάν δεν συναφθεί σχετική συμφωνία, η απόσπαση θα ολοκληρωθεί ύστερα από 24 μήνες.

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

Ο Κανονισμός 883/2004 δεν περιλαμβάνει καμία διάταξη από την οποία να προκύπτει ρητώς συνυπολογισμός των περιόδων απόσπασης που πραγματοποιούνται δυνάμει του παλιού και του νέου κανονισμού. Ωστόσο, ο νομοθέτης είχε σαφώς την πρόθεση να παρατείνει όσο το δυνατόν περισσότερο τη μέγιστη διάρκεια της απόσπασης στους 24 μήνες.

Ως εκ τούτου, σύμφωνα με τον νέο κανονισμό, όταν τερματιστεί η περίοδος απόσπασης των 24 συνολικά μηνών ενός εργαζομένου, δεν μπορεί να εγκριθεί νέα

<sup>13</sup> Βλ. επίσης απόφαση της διοικητικής επιτροπής αριθ. Α2.

<sup>14</sup> Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71 του Συμβουλίου, της 14ης Ιουνίου 1971, περί εφαρμογής των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στους μισθωτούς και τις οικογένειές τους που διακινούνται εντός της Κοινότητας, ΕΕ L 149 της 5.7.1971, σ. 2 (στο εξής: Κανονισμός 1408/71).



περίοδος απόσπασης για τον ίδιο εργαζόμενο, τις ίδιες επιχειρήσεις και το ίδιο κράτος μέλος (με εξαίρεση την περίπτωση σύναψης συμφωνίας βάσει του άρθρου 16)<sup>15</sup>.

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

- α) Έκδοση εντύπου απόσπασης E 101 από 1.5.2009 έως 30.4.2010 → δυνατή η παράταση της απόσπασης δυνάμει του Κανονισμού 883/2004 μέχρι τις 30.4.2011.
- β) Έκδοση εντύπου απόσπασης E 101 από 1.3.2010 έως 28.2.2011 → δυνατή η παράταση της απόσπασης δυνάμει του Κανονισμού 883/2004 μέχρι τις 28.2.2012.
- γ) Έκδοση εντύπου απόσπασης E 101 από 1.5.2008 έως 30.4.2009 + έκδοση εντύπου E 102 από 1.5.2009 έως 30.4.2010 → δεν είναι δυνατή η παράταση της απόσπασης δυνάμει του Κανονισμού 883/2004, καθώς έχει συμπληρωθεί ήδη η μέγιστη περίοδος απόσπασης των 24 μηνών.
- δ) Έκδοση εντύπου απόσπασης E 101 από 1.3.2009 έως 28.2.2010 + έκδοση εντύπου E 102 από 1.3.2010 έως 28.2.2011 → δεν είναι δυνατή η περαιτέρω παράταση της απόσπασης δυνάμει του Κανονισμού 883/2004, καθώς έχει συμπληρωθεί ήδη η μέγιστη περίοδος απόσπασης των 24 μηνών.
- ε) Αίτημα για απόσπαση από 1.4.2010 μέχρι 31.3.2012. Το διάστημα αυτό δεν δύναται να εμπίπτει στις διατάξεις περί απόσπασης του Κανονισμού 1408/71 διότι υπερβαίνει τους 12 μήνες. Απαιτείται επομένως συμφωνία δυνάμει του άρθρου 17.

## 15. Αναστολή ή διακοπή της περιόδου απόσπασης

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

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

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

Σε περίπτωση αναστολής των εργασιών για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, οι ενδιαφερόμενοι αποφασίζουν εάν θα τηρήσουν την προβλεπόμενη εκ των προτέρων περίοδο απόσπασης ή εάν θα διακόψουν την απόσπαση με σκοπό να προβούν σε νέα

<sup>15</sup> Βλ. επίσης απόφαση αριθ. Α3, της 17ης Δεκεμβρίου 2009, σχετικά με τον συνυπολογισμό συνεχόμενων περιόδων απόσπασης που έχουν πραγματοποιηθεί δυνάμει του Κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71 του Συμβουλίου και του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ΕΕ C 149 της 8.6.2010, σ. 3.



απόσπαση του ίδιου προσώπου, λαμβάνοντας υπόψη την αναγκαία διακοπή διάρκειας τουλάχιστον δύο μηνών που αναφέρεται στο σημείο 13, ή άλλου προσώπου εφόσον πληρούνται τα συναφή κριτήρια.

## **16. Γνωστοποίηση μεταβολών που επέρχονται κατά τη διάρκεια της απόσπασης**

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

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

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

## **17. Ενημέρωση και παρακολούθηση της συμμόρφωσης**

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

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

Οι διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται σε περίπτωση που οι αρμόδιες αρχές έχουν διαφωνίες για την εγκυρότητα των διατάξεων περί απόσπασης ή για την



εφαρμοστέα σε συγκεκριμένες περιπτώσεις νομοθεσία, αναφέρονται αναλυτικά στην απόφαση Α1<sup>16</sup> της διοικητικής επιτροπής.

---

<sup>16</sup> Απόφαση αριθ. Α1, της 12ης Ιουνίου 2009, σχετικά με τη θέσπιση διαδικασίας διαλόγου και συνδιαλλαγής όσον αφορά την εγκυρότητα εγγράφων, τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας και την καταβολή παροχών δυνάμει του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ C 106 της 24.4.2010, σ. 1).

## Μέρος II: Άσκηση δραστηριότητας σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη<sup>17</sup>

### 1. Ποιο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ισχύει για τα πρόσωπα που εργάζονται κανονικά σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;<sup>18</sup>

Τα πρόσωπα που εργάζονται κανονικά σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη υπάγονται σε ειδικούς κανόνες. Οι εν λόγω κανόνες θεσπίζονται στο άρθρο 13 του Κανονισμού 883/2004. Όπως και όλοι οι κανόνες που προσδιορίζουν την εφαρμοστέα νομοθεσία, οι εν προκειμένω κανόνες έχουν σχεδιαστεί για να διασφαλίζουν ότι είναι εφαρμοστέα η νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης μόνο ενός κράτους μέλους κάθε φορά.

Στην περίπτωση κατά την οποία ένα πρόσωπο ασκεί κανονικά μισθωτή δραστηριότητα, το πρώτο βήμα είναι να προσδιοριστεί **αν ασκείται στο κράτος μέλος κατοικίας ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας του προσώπου**<sup>19</sup>:

- α) Αν η απάντηση είναι **ναι**, στο άρθρο 13 παράγραφος 1 προβλέπεται ότι εφαρμόζεται η νομοθεσία του **κράτους μέλους κατοικίας**<sup>20</sup>.

#### Παράδειγμα:

Ο Χ ζει στην Ισπανία. Ο εργοδότης του έχει την έδρα του στην Πορτογαλία. Ο Χ εργάζεται δύο ημέρες την εβδομάδα στην Ισπανία και τρεις ημέρες στην Πορτογαλία. Δεδομένου ότι ο Χ εργάζεται δύο από τις πέντε ημέρες στην Ισπανία (το 40% του χρόνου εργασίας του), ασκεί «ουσιώδες μέρος των δραστηριοτήτων» του εκεί. Επομένως, εφαρμόζεται η ισπανική νομοθεσία.

- β) Αν η απάντηση είναι **όχι**, τότε το άρθρο 13 παράγραφος 1 προβλέπει ότι ένα πρόσωπο που εργάζεται κανονικά σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη υπάγεται:

(i) στη νομοθεσία του **κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η έδρα ή ο τόπος δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή του εργοδότη, εάν απασχολείται από μια επιχείρηση ή έναν εργοδότη.**

#### Παράδειγμα:

Η Ζ εργάζεται για μια επιχείρηση με έδρα την Ελλάδα. Εργάζεται μία ημέρα στη Βουλγαρία όπου διαμένει και τις υπόλοιπες ημέρες εργάζεται στην Ελλάδα. Δεδομένου ότι μία ημέρα την εβδομάδα ισοδυναμεί με το 20% της δραστηριότητας, η Ζ δεν ασκεί «ουσιώδες μέρος» της δραστηριότητάς της στη Βουλγαρία. Σε αυτήν την περίπτωση, εφαρμόζεται η ελληνική νομοθεσία.

<sup>17</sup> Άρθρο 13 του Κανονισμού αριθ. 883/2004.

<sup>18</sup> Υπάρχουν ειδικές διατάξεις για τους ναυτικούς και τα μέλη πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών, για τους οποίους προβλέπεται πλάσμα δικαίου στα άρθρα 11 παράγραφος 4 και 11 παράγραφος 5 του Κανονισμού 883/2004.

<sup>19</sup> Για τον ορισμό του «ουσιώδους μέρους της δραστηριότητας», βλ. παράγραφο 3.

<sup>20</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 1 στοιχείο ι) του Κανονισμού 883/2004, ως «κατοικία» ορίζεται ο τόπος στον οποίο διαμένει συνήθως ένα πρόσωπο. Τα στοιχεία για τον προσδιορισμό της κατοικίας περιέχονται στο άρθρο 11 του Κανονισμού 987/2009.





(ii) στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η έδρα ή ο τόπος δραστηριοτήτων της επιχείρησης που τον απασχολεί, εάν απασχολείται από δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις που έχουν την έδρα ή τον τόπο δραστηριοτήτων τους στο ίδιο κράτος μέλος,

#### Παράδειγμα:

Ο Ψ απασχολείται ως ερευνητής σε πανεπιστήμιο των Κάτω Χωρών τέσσερις ημέρες την εβδομάδα. Κατοικεί στο Βέλγιο ακριβώς στα σύνορα και πηγαίνει τρεις φορές την εβδομάδα στις Κάτω Χώρες· την τέταρτη ημέρα εργάζεται από το σπίτι του στο Βέλγιο. Εκτός από την εργασία του στο πανεπιστήμιο μία ημέρα την εβδομάδα εργάζεται για λογαριασμό ενός δικηγορικού γραφείου στις Κάτω Χώρες. Ο Ψ απασχολείται από δύο εργοδότες που έχουν και οι δύο την έδρα τους στο ίδιο κράτος μέλος (Κάτω Χώρες). Επειδή ο Ψ δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος μέλος κατοικίας του, ισχύει η νομοθεσία του κράτους μέλος στο οποίο έχουν την έδρα τους οι δύο εργοδότες. Επομένως, ισχύει η ολλανδική νομοθεσία.

(iii) στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η έδρα ή ο τόπος δραστηριότητας της επιχείρησης που τον/την απασχολεί, εκτός του κράτους μέλους κατοικίας, αν απασχολείται από δύο επιχειρήσεις, μια από τις οποίες έχει την έδρα της στο κράτος μέλος κατοικίας και η άλλη σε άλλο κράτος μέλος<sup>21</sup>

#### Παράδειγμα:

Η Χ διευθύνει δύο εταιρείες: μία στην Πολωνία και μία στην Τσεχική Δημοκρατία. Ο τόπος κατοικίας της βρίσκεται στην Πολωνία κοντά στα γερμανικά σύνορα. Κάθε εβδομάδα, απασχολείται τρεις εργάσιμες ημέρες στη Γερμανία για την πολωνική εταιρεία. Για την τσεχική εταιρεία, απασχολείται μια ημέρα στη Σλοβακία και μια ημέρα στην Τσεχική Δημοκρατία.

Η Χ δεν ασκεί μεγάλο μέρος της δραστηριότητάς της στο κράτος μέλος κατοικίας της (Πολωνία). Εργάζεται για 2 επιχειρήσεις, μια από τις οποίες βρίσκεται στο κράτος μέλος κατοικίας της και η άλλη εκτός του κράτους μέλους κατοικίας της. Στην προκειμένη περίπτωση, ισχύει η νομοθεσία του άλλου κράτους μέλους (π.χ. Τσεχική Δημοκρατία).

Ο κανόνας αυτός θεσπίστηκε με τον Κανονισμό 465/2012 προκειμένου να μην είναι δυνατό η άσκηση μιας ελάχιστονης δραστηριότητας, που είναι όμως παραπάνω από περιθωριακή, για λογαριασμό εργοδότη που έχει την έδρα του ή τον τόπο άσκησης της δραστηριότητάς του στο κράτος μέλος κατοικίας να χρησιμεύει ως «παραθυράκι» για να εφαρμόζεται και πάλι η νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας.

(iv) στη νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας, εάν απασχολείται από διαφορετικές επιχειρήσεις ή διαφορετικούς εργοδότες των οποίων η έδρα ή ο τόπος άσκησης των δραστηριοτήτων τους βρίσκεται σε διαφορετικά κράτη μέλη εκτός της χώρας κατοικίας.

<sup>21</sup> Ο εν λόγω κανόνας συνιστά ουσιώδη αλλαγή του άρθρου 13 παράγραφος 1, μετά την έναρξη ισχύος του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 465/2012. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να αντιμετωπίζονται οι αλλαγές στην εφαρμόσιμη νομοθεσία, βλ. παράγραφο 15.



### Παράδειγμα:

Ο Ψ ζει στην Ουγγαρία. Ο Ψ απασχολείται από δύο εργοδότες, έναν στην Αυστρία και έναν στη Σλοβενία. Μία ημέρα την εβδομάδα εργάζεται στη Σλοβενία. Τις υπόλοιπες τέσσερις ημέρες εργάζεται στην Αυστρία.

Ακόμη και αν ο Ψ απασχολείται από διαφορετικούς εργοδότες που είναι εγκατεστημένοι σε διαφορετικά κράτη μέλη εκτός της χώρας κατοικίας του (της Ουγγαρίας), εφαρμόζεται η νομοθεσία της εν λόγω χώρας, επειδή δεν είναι δυνατό να προσδιοριστεί το κράτος μέλος στο οποίο βρίσκεται «η έδρα ή ο τόπος δραστηριότητας» των εργοδοτών του εκτός του κράτους μέλους κατοικίας του.

(v) εάν ένα πρόσωπο ασκεί μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη **για λογαριασμό εργοδότη η έδρα του οποίου βρίσκεται εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης** και εάν το πρόσωπο κατοικεί σε κράτος μέλος στο οποίο δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του, υπάγεται στη νομοθεσία του **κράτους μέλους κατοικίας του**.

### Παράδειγμα:

Η Π ζει στο Βέλγιο. Η επιχείρηση του εργοδότη της έχει έδρα στις Ηνωμένες Πολιτείες. Η Π εργάζεται συνήθως μισή ημέρα την εβδομάδα στην Ιταλία και τρεις ημέρες την εβδομάδα στη Γαλλία. Η Π εργάζεται επίσης μία ημέρα τον μήνα στις Ηνωμένες Πολιτείες. Για τις επαγγελματικές δραστηριότητες που ασκούνται στην Ιταλία και στη Γαλλία εφαρμόζεται η βελγική νομοθεσία, σύμφωνα με το άρθρο 14 παράγραφος 11 του Κανονισμού 987/2009.

Οι κανόνες που αφορούν πρόσωπα που συνήθως εργάζονται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη έχουν παρόμοιο χαρακτήρα με εκείνους που περιέχονται στο άρθρο 14 του Κανονισμού 1408/71, αλλά έχουν συγκεντρωθεί σε μια ενιαία κεντρική διάταξη. Οι αναθεωρημένοι κανόνες καταργούν τις ειδικές διατάξεις του Κανονισμού 1408/71 σχετικά με πρόσωπα που εργάζονται στις διεθνείς σιδηροδρομικές, οδικές και πλωτές μεταφορές, καθώς και τους ειδικούς κανόνες για τους δημόσιους υπαλλήλους. Εισάγουν επίσης την έννοια του «ουσιώδους μέρους της δραστηριότητας» προκειμένου να προσδιοριστεί το κράτος μέλος με το οποίο ένα πρόσωπο έχει τη στενότερη σχέση σε θέματα ασφαλιστικής κάλυψης

Οι εν λόγω κανόνες ισχύουν για έναν μεγάλο αριθμό εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που δεν ασκούν μισθωτή δραστηριότητα (βλ. παράγραφο 9), οδηγών φορτηγών που πραγματοποιούν διεθνείς μεταφορές, οδηγών τρένων, διεθνών ταχυμεταφορών, εμπειρογνομόνων σε θέματα πληροφορικής, συμβούλων και άλλων επαγγελματιών που εργάζονται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.

Με την έναρξη ισχύος του Κανονισμού 465/2012, ο όρος της άσκησης «ουσιώδους μέρους της δραστηριότητας» εφαρμόζεται ως πρώτο κριτήριο για όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες ένα πρόσωπο εργάζεται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη. Υπάρχει **μία εξαίρεση**, που προκύπτει από την πρακτική εφαρμογή των κανόνων. Εάν ο τόπος κατοικίας ενός προσώπου που εργάζεται για έναν ή περισσότερους εργοδότες ή επιχειρήσεις και η έδρα ή ο τόπος δραστηριότητας του/των εργοδότη/-ών ή της/των επιχειρήσης/-ων βρίσκονται στο ίδιο κράτος μέλος,



τότε εφαρμόζεται πάντα η νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας. Σε αυτήν την περίπτωση, δεν είναι απαραίτητο να προσδιοριστεί εάν το πρόσωπο ασκεί σημαντικό αριθμό δραστηριοτήτων στο κράτος μέλος κατοικίας του.

Σύμφωνα με το άρθρο 11 παράγραφος 2 του Κανονισμού 883/2004, τα πρόσωπα που λαμβάνουν παροχές σε χρήμα λόγω ή ως αποτέλεσμα της μισθωτής ή μη μισθωτής τους δραστηριότητας<sup>22</sup> θεωρείται ότι ασκούν την εν λόγω δραστηριότητα. Συνεπώς, το πρόσωπο που λαμβάνει βραχυπρόθεσμη παροχή από ένα κράτος μέλος και ταυτοχρόνως ασκεί δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος θεωρείται ότι ασκεί δύο δραστηριότητες σε δύο διαφορετικά κράτη μέλη και σε αυτήν την περίπτωση εφαρμόζονται οι κανόνες του άρθρου 13. Εάν η παροχή που καταβάλλεται στο κράτος μέλος κατοικίας απορρέει από «ουσιώδες μέρος» των δραστηριοτήτων του εν λόγω προσώπου, τότε το πρόσωπο υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας του.

Εντούτοις, τα κράτη μέλη συμφώνησαν ότι τα πρόσωπα που λαμβάνουν παροχές ανεργίας στο κράτος μέλος κατοικίας τους και ταυτόχρονα ασκούν μερική επαγγελματική ή εμπορική δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος, υπάγονται αποκλειστικά στη νομοθεσία του πρώτου κράτους τόσο όσον αφορά την καταβολή των εισφορών<sup>23</sup> όσο και τη χορήγηση των παροχών και πρότειναν τη σύναψη συμφωνιών που προβλέπουν αυτήν τη λύση δυνάμει του άρθρου 16 παράγραφος 1 του Κανονισμού 883/2004.

Όταν ένα πρόσωπο λαμβάνει μακροπρόθεσμη παροχή<sup>24</sup> από ένα κράτος μέλος και ταυτόχρονα ασκεί δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος, δεν θεωρείται ότι ασκεί δραστηριότητες σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη και η εφαρμοστέα νομοθεσία προσδιορίζεται σύμφωνα με τους κανόνες του άρθρου 11 παράγραφος 3 του Κανονισμού 883/2004.

## **2. Πότε θεωρείται ότι ένα πρόσωπο ασκεί κανονικά δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;**

Το άρθρο 14 παράγραφος 5 του Κανονισμού 987/2009 ορίζει ως πρόσωπο που «ασκεί κανονικά μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη» το πρόσωπο το οποίο ασκεί ταυτόχρονα ή σε εναλλασσόμενη βάση μία ή περισσότερες χωριστές δραστηριότητες σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη για την ίδια επιχείρηση ή τον ίδιο εργοδότη ή για διάφορες επιχειρήσεις ή εργοδότες.

Η εν λόγω διάταξη εγκρίθηκε ώστε να αντικατοπτρίζονται οι διάφορες υποθέσεις που έχουν εκδικαστεί ήδη από το Δικαστήριο της ΕΕ<sup>25</sup>. Σκοπό έχει να καλύπτονται όλες οι πιθανές περιπτώσεις πολλαπλών δραστηριοτήτων με διασυνοριακό χαρακτήρα και να γίνεται διάκριση ανάμεσα στις δραστηριότητες που εΐθισται, κατά κανόνα, να επεκτείνονται στο έδαφος διαφόρων κρατών μελών και εκείνες που ασκούνται κατ' εξαίρεση ή προσωρινά.

<sup>22</sup> Για παράδειγμα, παροχές ασθένειας σε χρήμα.

<sup>23</sup> Για περαιτέρω λεπτομέρειες, βλ. σύσταση της διοικητικής επιτροπής αριθ. U1 της 12.6.2009, ΕΕ C 106 της 24.4.2010.

<sup>24</sup> Συντάξεις αναπηρίας, γήρατος ή επιζώντων, συντάξεις λόγω εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας ή παροχές ασθένειας σε χρήμα που καλύπτουν τη θεραπεία για απεριόριστο χρονικό διάστημα.

<sup>25</sup> Βλ. μεταξύ άλλων, Υπόθεση 13/73, Willy Hakenberg, Συλλογή 1973, σ. 649 της Ελληνικής Ειδικής Έκδοσης, Υπόθεση 8/75, Football Club d' Andlau, Συλλογή 1975, σ. 237 της Ελληνικής Ειδικής Έκδοσης, Υπόθεση C-425/93, Calle Grenzshop, Συλλογή 1995, σ. I-269.



**Δραστηριότητες που ασκούνται ταυτόχρονα:** πρόκειται για περιπτώσεις κατά τις οποίες ασκούνται ταυτόχρονα συμπληρωματικές δραστηριότητες σε διαφορετικά κράτη μέλη με την ίδια ή διαφορετική σύμβαση εργασίας. Η δεύτερη ή επιπρόσθετη δραστηριότητα μπορεί να ασκείται κατά τη διάρκεια άδειας μετ' αποδοχών, του σαββατοκύριακου ή, σε περίπτωση μερικής απασχόλησης, είναι δυνατή η ανάληψη δύο διαφορετικών δραστηριοτήτων για δύο διαφορετικούς εργοδότες την ίδια ημέρα. Για παράδειγμα, ένας εμποροϋπάλληλος σε ένα κράτος μέλος εξακολουθεί να καλύπτεται από την εν λόγω διάταξη εάν τα σαββατοκύριακα εργάζεται ως μισθωτός οδηγός ταξί σε άλλο κράτος μέλος. Οι εργαζόμενοι στις διεθνείς οδικές μεταφορές που οδηγούν διαμέσου διαφόρων κρατών μελών προκειμένου να παραδώσουν εμπορεύματα αποτελούν παράδειγμα προσώπων που εργάζονται «ταυτόχρονα» σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη. Εν γένει, μπορεί να θεωρηθεί ότι δραστηριότητες που συμπίπτουν αποτελούν συνήθη πτυχή του προτύπου εργασίας και δεν υπάρχει κενό μεταξύ των δραστηριοτήτων που ασκούνται στο ένα ή στο άλλο κράτος μέλος.

**Εναλλασσόμενες δραστηριότητες:** πρόκειται για δραστηριότητες που δεν ασκούνται ταυτόχρονα στο έδαφος διαφορετικών κρατών μελών, αλλά συνίστανται σε διαδοχικές αποστολές εργασίας που εκτελούνται σε διαφορετικά κράτη μέλη, η μία μετά την άλλη. Για να προσδιοριστεί κατά πόσον οι δραστηριότητες διενεργούνται σε διαδοχικές περιόδους, δεν πρέπει μόνο να συνεκτιμηθεί η προβλεπόμενη διάρκεια των περιόδων δραστηριότητας, αλλά και η φύση της σχετικής εργασίας. Δεν ενδιαφέρει η συχνότητα με την οποία συμβαίνει η εναλλαγή αυτή, αλλά θα πρέπει να υπάρχει κάποιος βαθμός περιοδικότητας στην άσκηση της δραστηριότητας. Για παράδειγμα, ο εκπρόσωπος μιας επιχείρησης που ταξιδεύει κάθε χρόνο σε ένα κράτος μέλος αναζητώντας επί εννέα συναπτούς μήνες επιχειρηματικές ευκαιρίες και τους υπόλοιπους τρεις μήνες επιστρέφει στο κράτος μέλος κατοικίας του για να εργαστεί θεωρείται ότι ασκεί εναλλασσόμενη δραστηριότητα.

Όταν ζητηθεί από το κράτος μέλος κατοικίας να προσδιορίσει την εφαρμοστέα νομοθεσία θα πρέπει να αξιολογήσει τα πραγματικά περιστατικά και να εγγυρηθεί ότι οι πληροφορίες βάσει των οποίων εκδίδεται το πιστοποιητικό A1 είναι ορθές<sup>26</sup>.

Για την αξιολόγηση αυτήν, είναι, κατ' αρχάς, σημαντικό να καθορίζεται, κατά τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας, κατά πόσο οι περίοδοι εργασίας στα διάφορα κράτη μέλη θα έχουν συγκεκριμένη περιοδικότητα στη διάρκεια των επόμενων 12 ημερολογιακών μηνών. Για τους σκοπούς της αξιολόγησης αυτής, έχει μεγάλη σημασία η περιγραφή της φύσης της εργασίας, όπως προκύπτει από τη/τις σύμβαση/-εις εργασίας.

Δεύτερον, οι δραστηριότητες που περιγράφονται στη/στις σύμβαση/-εις πρέπει να συμφωνούν με τις δραστηριότητες που προβλέπεται να ασκήσει ο εργαζόμενος. Κατά την αξιολόγηση των πραγματικών περιστατικών με σκοπό τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας, το θεσμικό όργανο μπορεί κατά περίπτωση να συνεκτιμήσει επίσης:

- τον τρόπο με τον οποίο είχαν εκτελεστεί στο παρελθόν οι συμβάσεις εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εν λόγω εργαζομένου·

<sup>26</sup> Βλ. κατ' αναλογία υποθέσεις C-202/97, Fitzwilliam, Συλλογή 2000, σ. I-883, σκέψη 51 και C-178/97, Banks, Συλλογή 2000, σ. I-2005, σκέψη 38 και απόφαση του Δικαστηρίου της 4ης Οκτωβρίου 2012 στην υπόθεση C-115/11, Συλλογή 2012, δεν έχει δημοσιευτεί ακόμη.



- τον τρόπο σύναψης των συμβάσεων εργασίας (για παράδειγμα «σύμβαση πλαίσιο» που δεν αφορά συγκεκριμένα το κράτος μέλος στο οποίο θα εργαστεί ο εργαζόμενος) και
- τα χαρακτηριστικά και τους όρους δραστηριότητας του εργοδότη.

Αν η αξιολόγηση της πραγματικής κατάστασης διαφέρει από εκείνη που περιγράφεται στη σύμβαση εργασίας, ο αρμόδιος φορέας πρέπει να βασιστεί στις διαπιστώσεις της πραγματικής κατάστασης του προσώπου, όπως αυτή προκύπτει από την αξιολόγηση, και όχι στη σύμβαση εργασίας<sup>27</sup>. Επιπλέον, αν ο αρμόδιος φορέας διαπιστώσει ότι οι πραγματικές συνθήκες εργασίας διαφέρουν από τις συνθήκες που περιγράφονται στη σύμβαση μετά την έκδοση του πιστοποιητικού Α1 και έχει αμφιβολίες για την ορθότητα των πραγματικών περιστατικών στα οποία βασίζεται το πιστοποιητικό Α1, θα πρέπει να επανεξετάσει αν υπάρχουν βάσιμοι λόγοι για την έκδοσή του και, αν το κρίνει αναγκαίο, να ανακαλέσει το πιστοποιητικό.

### Παράδειγμα 1:

Ο Χ κατοικεί στην Εσθονία και εργάζεται για μια εσθονική κατασκευαστική εταιρεία που αναλαμβάνει υπεργολαβίες. Εργάζεται ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες, με «συμβάσεις-πλαίσια». Σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης μπορεί να του ζητηθεί να εργαστεί στη Φινλανδία, στην Εσθονία, στη Λετονία και στη Λιθουανία. Ο χρόνος και ο τόπος της αποστολής εξαρτάται από τις εκάστοτε ανάγκες και τις απαιτήσεις της αποστολής. Ο Χ εργάστηκε πρώτα στη Λετονία για δύο μήνες. Όταν η αποστολή ολοκληρώθηκε, έληξε και η σύμβαση-πλαίσιο. Αφού περίμενε δύο μήνες, ανέλαβε νέα αποστολή στη Λιθουανία για δέκα μήνες βάσει νέας σύμβασης-πλαισίου.

Στην προκειμένη περίπτωση, ο Χ εργάζεται σε ένα μόνο κράτος μέλος, στο πλαίσιο κάθε επιμέρους σύμβασης. Οι συμβάσεις δεν ακολουθούν αμέσως η μία την άλλη και βάσει των όρων κάθε επιμέρους σύμβασης δεν είναι δυνατόν να προβλεφθεί κατά πόσο ο Χ θα εργαστεί όντως σε δύο ή περισσότερα κράτη για περίοδο 12 ημερολογιακών μηνών. Ενώ οι όροι της σύμβασης-πλαισίου αφήνουν να εννοηθεί ότι ο Χ μπορεί να εργαστεί ταυτόχρονα ή σε εναλλασσόμενη βάση σε διαφορετικά κράτη μέλη, κάτι τέτοιο **δεν προκύπτει από την πραγματική του εργασιακή κατάσταση**. Από την πραγματική εργασιακή κατάσταση δεν προκύπτει ένα πρότυπο συστηματικής εργασίας σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη, επομένως για τους σκοπούς του προσδιορισμού της εφαρμοστέας νομοθεσίας το εν λόγω πρόσωπο δεν ασκεί «κανονικά» δραστηριότητες σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.

### Παράδειγμα 2:

Ο Ζ κατοικεί στην Ουγγαρία και ασκεί δυο διαφορετικές επαγγελματικές δραστηριότητες στη διάρκεια του έτους. Από τον Νοέμβριο του ενός έτους έως τον Απρίλιο του επομένου έτους εργάζεται στην Αυστρία για μια αυστριακή επιχείρηση ως εκπαιδευτής σκι. Στη συνέχεια επιστρέφει στην Ουγγαρία όπου απασχολείται σε ένα αγρόκτημα για τη συγκομιδή λαχανικών από τον Μάιο έως τον Οκτώβριο. Έχει δύο συμβάσεις εργασίας, μια με κάθε εργοδότη.

<sup>27</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 4ης Οκτωβρίου 2012 στην υπόθεση C-115/11, Συλλογή 2012, δεν έχει δημοσιευτεί ακόμη.





Για να προσδιοριστεί αν το πρόσωπο αυτό ασκεί κανονικά δραστηριότητες σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη ή εργάζεται μόνο σε ένα κράτος μέλος κάθε φορά, οι προβλεπόμενες δραστηριότητες πρέπει να αντιπροσωπεύουν μισθωτές δραστηριότητες που ασκούνται, περισσότερο από μια φορά, στο έδαφος διαφόρων κρατών μελών. Το πρόσωπο αυτό θα αντιμετωπίζεται ως εργαζόμενο σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη μόνο αν υπάρχουν ενδείξεις ότι το πρότυπο εργασίας του παραμένει σταθερό για τους επόμενους 12 ημερολογιακούς μήνες. Στην περίπτωση εποχικής απασχόλησης, είναι σημαντικό να μπορούν να προβλεφθούν οι δραστηριότητες που πρόκειται να διενεργηθούν στο επόμενο κράτος μέλος εργασίας. Έχει ήδη υπογραφεί σύμβαση εργασίας με άλλον εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος; Αν όχι, προκύπτει από την εργασιακή κατάσταση ότι κατά τους δώδεκα τελευταίους μήνες το πρόσωπο έχει ένα **επαναλαμβανόμενο πρότυπο εργασίας** μεταξύ αυτών των κρατών μελών; Υπάρχουν ενδιάμεσες περιόδους μεταξύ των δραστηριοτήτων που ασκεί σε άλλο κράτος μέλος, οι οποίες διακόπτουν τον «κανονικό» ρυθμό εργασίας στα δύο κράτη μέλη; Αν δεν υπάρχει σαφής ένδειξη για ένα επαναλαμβανόμενο πρότυπο εργασίας, η εφαρμοστέα νομοθεσία θα προσδιορίζεται στο πλαίσιο κάθε επιμέρους σύμβασης και για κάθε κράτος μέλος χωριστά, και όχι με βάση το άρθρο 13 του Κανονισμού 883/2004.

Στην περίπτωση που ένα πρόσωπο εκτελεί εργασία με μη συστηματικό τρόπο σε διάφορα κράτη μέλη, ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 13, επειδή η έννοια της εργασίας σε διαφορετικά κράτη μέλη αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του προτύπου εργασίας και η διάρκεια ή ο χαρακτήρας του διαστήματος που μεσολαβεί μεταξύ των περιόδων εργασίας δεν πρέπει να είναι τέτοιο που να μεταβάλλει το πρότυπο εργασίας κατά τρόπο ώστε ένα πρόσωπο να θεωρείται ότι δεν εργάζεται πλέον «κανονικά» σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη. Επομένως, μπορεί πράγματι για την πρώτη αξιολόγηση της εφαρμοστέας νομοθεσίας κατά τους επόμενους δώδεκα ημερολογιακούς μήνες, η αβεβαιότητα ή ο μη συστηματικός χαρακτήρας του προτύπου εργασίας να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι το πρόσωπο δεν ασκεί κανονικά δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη. Ωστόσο, εάν κατά τη διάρκεια των επόμενων δώδεκα ημερολογιακών μηνών γίνει δυνατό να εντοπιστεί ένα παρόμοιο επαναλαμβανόμενο πρότυπο εργασίας, τότε το πρόσωπο μπορεί να θεωρηθεί ότι εργάζεται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.

### Παράδειγμα 3:

Η Ζ εργάζεται για μια εταιρεία τσίρκου με έδρα την Ιταλία. Έχει υπογράψει σύμβαση αορίστου χρόνου με την εταιρεία. Κανονικά περιοδεύει σε διαφορετικά κράτη μέλη από τον Ιανουάριο έως τον Μάιο, και παραμένει περίπου επί έναν μήνα σε κάθε κράτος μέλος, αν και είναι δύσκολο να προβλεφθεί εκ των προτέρων το πότε και το πού θα εργαστεί.

Την περίοδο που θα πρέπει το κράτος μέλος να λάβει απόφαση για την εφαρμοστέα νομοθεσία είναι **πιθανό** η Ζ να ασκεί κανονικά την επαγγελματική της δραστηριότητα στο εξωτερικό βάσει σύμβασης εργασίας. Επομένως, στην περίπτωση της μπορεί να θεωρηθεί ότι οι δραστηριότητες ασκούνται κανονικά σε περισσότερα από δύο κράτη μέλη. Η εφαρμοστέα νομοθεσία θα προσδιορίζεται, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Κανονισμού 883/2004, σε συνδυασμό με το άρθρο 14 παράγραφος 10 του Κανονισμού 987/2009.



Για τη διάκριση μεταξύ των πολλαπλών δραστηριοτήτων και της απόσπασης εργαζομένων, η διάρκεια και η φύση της δραστηριότητας σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη είναι αποφασιστικής σημασίας (είτε είναι μόνιμη είτε έχει ειδικό ή προσωρινό χαρακτήρα).

Για να αποφευχθεί κάθε πιθανότητα παρερμηνείας των κανόνων που διέπουν την εφαρμοστέα νομοθεσία για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας δεν θα λαμβάνονται υπόψη οι **περιθωριακές δραστηριότητες** βάσει του άρθρου 13 του Κανονισμού 883/2004.

Ως **περιθωριακές** χαρακτηρίζονται οι δραστηριότητες που ασκούνται σε μόνιμη βάση, αλλά είναι αμελητέες όσον αφορά τον χρόνο και την οικονομική απόδοση. Ενδεικτικά, οι δραστηριότητες που αντιστοιχούν σε λιγότερο από το 5% του κανονικού χρόνου εργασίας<sup>28</sup> του εργαζομένου και/ή σε λιγότερο από το 5% του συνολικού εισοδήματός του θα πρέπει να θεωρούνται περιθωριακές δραστηριότητες. Επίσης, το κατά πόσον κάποιες δραστηριότητες είναι περιθωριακές υποδεικνύεται από τη φύση τους, εάν για παράδειγμα πρόκειται για μη ανεξάρτητες δραστηριότητες συμπληρωματικού χαρακτήρα οι οποίες εκτελούνται από το σπίτι ή επικουρικά προς την κύρια δραστηριότητα. Όταν ένα πρόσωπο ασκεί «περιθωριακές δραστηριότητες» σε ένα κράτος μέλος και ταυτόχρονα εργάζεται σε άλλο κράτος μέλος, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ασκεί κανονικά δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη και, ως εκ τούτου, δεν καλύπτεται από το άρθρο 13 του Κανονισμού 883/2004. Σε αυτήν την περίπτωση, **για τον σκοπό του προσδιορισμού της εφαρμοστέας νομοθεσίας**, θεωρείται ότι το πρόσωπο ασκεί δραστηριότητα σε ένα μόνο κράτος μέλος. Εάν η περιθωριακή δραστηριότητα γεννά υποχρέωση υπαγωγής σε ένα σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, τότε οι εισφορές καταβάλλονται στο αρμόδιο κράτος μέλος για το σύνολο του εισοδήματος από όλες τις δραστηριότητες. Κατά τον τρόπο αυτόν αποφεύγεται η καταχρηστική χρήση στην περίπτωση που, για παράδειγμα, ένα πρόσωπο αναγκάζεται να εργάζεται για πολύ σύντομη χρονική περίοδο σε άλλα κράτη μέλη, ώστε να μην μπορεί να προσδιοριστεί ως εφαρμοστέα η νομοθεσία του «πρώτου» κράτους μέλους. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η περιθωριακή δραστηριότητα δεν λαμβάνεται υπόψη για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας. Οι περιθωριακές δραστηριότητες πρέπει να αξιολογούνται για κάθε κράτος μέλος ξεχωριστά και δεν μπορούν να αντιμετωπίζονται αθροιστικά.

Η διαδικασία του άρθρου 16 του Κανονισμού 987/2009 παραμένει εφαρμοστέα σε όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες ένα πρόσωπο ασκεί μια δραστηριότητα σε ένα κράτος μέλος και μια περιθωριακή σε ένα άλλο. Αυτό προκύπτει από το κείμενο του άρθρου 16 που ισχύει σε **όλες τις περιπτώσεις** κατά τις οποίες ένα πρόσωπο ασκεί μια δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη, ανεξάρτητα από το πρότυπο εργασίας.

<sup>28</sup> Σύμφωνα με την οδηγία 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένες πτυχές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, «ως χρόνος εργασίας νοείται οιαδήποτε περίοδος στη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος εργάζεται, βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη και εκτελεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες ή/και πρακτικές. Στο πλαίσιο αυτό, ο χρόνος εφημερίας κατά τον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να έχει φυσική παρουσία στον τόπο που έχει καθορίσει ο εργοδότης του θεωρείται ως χρόνος εργασίας, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι, κατά την περίοδο αυτή ο εργαζόμενος μπορεί να μην ασκεί συνεχώς επαγγελματική δραστηριότητα.»



### 3. Πώς ορίζεται το ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας;<sup>29</sup>

Ως «ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας» που ασκείται σε ένα κράτος μέλος νοείται η άσκηση ποσοτικά ουσιώδους μέρους του συνόλου των δραστηριοτήτων του εργαζομένου σε αυτό το κράτος μέλος, χωρίς να πρόκειται απαραίτητα για το μείζον μέρος αυτών των δραστηριοτήτων.

Προκειμένου να προσδιοριστεί η άσκηση ουσιώδους μέρους μισθωτής δραστηριότητας σε ένα κράτος μέλος, λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα ενδεικτικά κριτήρια:

- ο χρόνος εργασίας, και/ή
- η αμοιβή.

Εάν κατά τη συνολική αξιολόγηση διαπιστωθεί ότι τουλάχιστον το 25% του χρόνου εργασίας του προσώπου αφορά δραστηριότητα που ασκείται στο κράτος μέλος κατοικίας και/ή τουλάχιστον το 25% του εισοδήματός του προέρχεται από δραστηριότητες που ασκούνται στο κράτος μέλος κατοικίας, τότε αυτό αποτελεί **ένδειξη ότι ουσιώδες μέρος των δραστηριοτήτων του εργαζομένου ασκείται** στο εν λόγω κράτος μέλος.

Παρότι τα κριτήρια του χρόνου εργασίας και/ή του εισοδήματος λαμβάνονται υποχρεωτικά υπόψη, δεν αποκλείεται η δυνατότητα συνεκτίμησης και άλλων κριτηρίων. Για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας, οι οριζόμενοι φορείς λαμβάνουν υπόψη όλα τα συναφή κριτήρια και αξιολογούν συνολικά την κατάσταση του προσώπου.

Εκτός από τα παραπάνω, κατά τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας **πρέπει** επίσης να λαμβάνεται υπόψη η εικαζόμενη μελλοντική κατάσταση στους επόμενους 12 ημερολογιακούς μήνες<sup>30</sup>. Ωστόσο, η προηγούμενη επίδοση είναι επίσης ένα αξιόπιστο κριτήριο της μελλοντικής συμπεριφοράς του προσώπου και, ως εκ τούτου, όταν η απόφαση δεν μπορεί να στηριχθεί στα σχεδιαζόμενα πρότυπα εργασίας ή στα χρονοδιαγράμματα απασχόλησης, για την αξιολόγηση της άσκησης ουσιώδους μέρους της δραστηριότητας λαμβάνεται υπόψη η κατάσταση του εργαζομένου κατά τους προηγούμενους 12 μήνες. Στην περίπτωση που μια επιχείρηση έχει ιδρυθεί πρόσφατα, η αξιολόγηση λαμβάνει υπόψη το μικρότερο κατάλληλο χρονικό διάστημα.

#### Παράδειγμα:

Ο Χ είναι σύμβουλος ηλεκτρονικών υπολογιστών. Εργάζεται στην Αυστρία και στο Βέλγιο για μια επιχείρηση με έδρα το Βέλγιο. Ζει στην Αυστρία όπου και εκτελεί τουλάχιστον το 25% της εργασίας του. Δεδομένου ότι κατοικεί στην Αυστρία και πληροί την απαίτηση ένα ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του να ασκείται στην Αυστρία, είναι εφαρμοστέα η νομοθεσία της Αυστρίας. Βλ. παράγραφο 1 στοιχείο α) ανωτέρω. Αντιθέτως, εάν λιγότερο από το 25% της εργασίας του (ή του εισοδήματός του) αφορά δραστηριότητες που ασκεί στην Αυστρία, εφαρμόζεται η νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η έδρα ή ο τόπος των δραστηριοτήτων της επιχείρησης [Παράγραφος 1 στοιχείο β) περίπτωση (i)].

<sup>29</sup> Άρθρο 14 παράγραφος 8 του Κανονισμού 987/2009.

<sup>30</sup> Άρθρο 14 παράγραφος 10 του Κανονισμού 987/2009.



Ο Π είναι ξυλουργός. Εργάζεται σε μια επιχείρηση με έδρα στη Γαλλία, από την οποία λαμβάνει το εισόδημά του. Κατοικεί στην Ισπανία, αλλά κατά τους τελευταίους 12 ημερολογιακούς μήνες έχει ασκήσει μόνο το 15% των δραστηριοτήτων του εκεί. Το πρότυπο εργασίας του κατά πάσα πιθανότητα θα παραμείνει αμετάβλητο τους επόμενους 12 ημερολογιακούς μήνες. Σε αυτήν την περίπτωση, εφαρμόζεται η γαλλική νομοθεσία. Βλ. παράγραφο 1 στοιχείο β) περίπτωση (i) παραπάνω.

Ο Τ εργάζεται για δύο εταιρείες μεταφορών με έδρα στις Κάτω Χώρες. Ο Τ δεν έχει εργαστεί ποτέ στις Κάτω Χώρες. Η επιχείρηση παρέχει οδηγούς φορτηγών σε διάφορες επιχειρήσεις διεθνών μεταφορών. Ο Τ δεν εργάζεται στις Κάτω Χώρες αλλά ούτε στην Πολωνία, όπου κατοικεί. Επειδή δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος μέλος κατοικίας και λαμβάνει το σύνολο του εισοδήματός του από τις εταιρείες των Κάτω Χωρών, εφαρμόζεται η νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο έχει την έδρα του ο εργοδότης του (εκτός του κράτους μέλους κατοικίας, δηλαδή των Κάτω Χωρών). Βλ. παράγραφο 1 στοιχείο β) περίπτωση (ii) παραπάνω.

Η Ζ είναι δικηγόρος. Εργάζεται σε δύο διαφορετικές δικηγορικές εταιρείες, η μία εκ των οποίων βρίσκεται στην Ιταλία και η άλλη στη Σλοβενία, όπου και κατοικεί. Το μεγαλύτερο μέρος της δραστηριότητάς της το ασκεί στην Ιταλία (40%), ενώ δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς της στο κράτος μέλος κατοικίας της (20%). Το συνολικό ύψος των αποδοχών της από τη Σλοβενία είναι κάτω από 25%. Επειδή η έδρα ενός από τους εργοδότες της βρίσκεται εκτός του κράτους μέλους κατοικίας, εφαρμόζεται η ιταλική νομοθεσία. Βλ. παράγραφο 1 στοιχείο β) περίπτωση (iii) παραπάνω.

Η Ψ είναι δικηγόρος. Εργάζεται στην Αυστρία σε μια δικηγορική εταιρεία, ο τόπος δραστηριοτήτων της οποίας βρίσκεται στην Αυστρία, καθώς και σε μια άλλη δικηγορική εταιρεία στη Σλοβακία, ο τόπος δραστηριοτήτων της οποίας βρίσκεται στη Σλοβακία. Ζει στην Ουγγαρία. Σε αυτήν την περίπτωση, εφαρμόζεται η ουγγρική νομοθεσία. Βλ. παράγραφο 1 στοιχείο β) περίπτωση (iv) παραπάνω.

#### 4. Ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας και εργαζόμενοι στις διεθνείς μεταφορές

Όπως προαναφέρθηκε, οι ειδικοί κανόνες που ισχύουν για τους εργαζομένους στις διεθνείς μεταφορές σύμφωνα με τον Κανονισμό 1408/71 δεν έχουν μεταφερθεί στους νέους κανονισμούς. Συνεπώς, οι ίδιες γενικές διατάξεις που ισχύουν για πρόσωπα που εργάζονται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη ισχύουν και για τους εργαζομένους στις διεθνείς μεταφορές. Υπάρχει μια εξαίρεση που αφορά τους ναυτικούς και τα μέλη πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών. **Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμοστέα νομοθεσία για τα μέλη του πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών μετά την έναρξη ισχύος του Κανονισμού 465/2012, της 28ης Ιουνίου 2012, περιέχονται στο σημείο 4α.**

Σκοπός του παρόντος σημείου του οδηγού είναι η παροχή βοήθειας κατά την εξέταση των συγκεκριμένων εργασιακών ρυθμίσεων που ισχύουν για τους εργαζομένους στις διεθνείς μεταφορές. Ωστόσο, όταν από την αρχική αξιολόγηση είναι σαφές ότι ένας



εργαζόμενος ασκεί ουσιώδες μέρος της μισθωτής δραστηριότητάς του στο κράτος κατοικίας του, δεν υφίσταται η ανάγκη εφαρμογής των ειδικών κριτηρίων που προτείνονται από τους αρμόδιους φορείς στα σημεία που ακολουθούν.

**Κατά την αξιολόγηση του «ουσιώδους μέρους της δραστηριότητας»** για την εν λόγω κατηγορία εργαζομένων, ως καταλληλότερο κριτήριο στο οποίο μπορεί βασιστεί η σχετική απόφαση θεωρείται ο χρόνος εργασίας. Εντούτοις, αναγνωρίζεται ότι η κατανομή δραστηριοτήτων μεταξύ δύο ή περισσότερων κρατών μελών για τους εργαζομένους στον τομέα των μεταφορών ενδέχεται να μην είναι σε όλες τις περιπτώσεις τόσο σαφής όσο για τους λοιπούς διασυνοριακούς μισθωτούς εργαζομένους. Συνεπώς, ενδέχεται να απαιτείται προσεκτικότερη εξέταση των εργασιακών ρυθμίσεων προκειμένου να προσδιοριστεί η εφαρμοστέα νομοθεσία σε περιπτώσεις όπου είναι δύσκολο να εκτιμηθούν οι ώρες εργασίας στο κράτος μέλος κατοικίας του εργαζομένου.

Ορισμένοι εργαζόμενοι στον τομέα των διεθνών μεταφορών έχουν καθορισμένο τρόπο εργασίας, διαδρομές και εκτιμώμενους χρόνους ταξιδιού. Κατά τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας, ο ενδιαφερόμενος θα πρέπει να παρέχει επαρκή στοιχεία (π.χ. διαγράμματα απασχόλησης προσωπικού ή χρονοδιαγράμματα ταξιδιών ή άλλες πληροφορίες) για τον καταμερισμό της δραστηριότητας που ασκήθηκε κατά τον χρόνο εργασίας στο κράτος κατοικίας του και κατά τον χρόνο εργασίας σε άλλα κράτη μέλη.

Όταν δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί ο χρόνος εργασίας στο κράτος μέλος κατοικίας του εργαζομένου ή όταν από τις συνθήκες δεν προκύπτει σαφώς ότι ασκήθηκε ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας στο κράτος μέλος κατοικίας, τότε μπορεί να εφαρμοστεί άλλη μέθοδος προκειμένου να εξακριβωθεί η άσκηση ουσιώδους μέρους της δραστηριότητας στο κράτος μέλος κατοικίας. Για τον σκοπό αυτόν, προτείνεται η κατάτμηση της δραστηριότητας σε επιμέρους τμήματα ή συμβάντα και η εκτίμηση του βαθμού της δραστηριότητας που ασκήθηκε στο κράτος μέλος κατοικίας με βάση τον αριθμό των τμημάτων της δραστηριότητας που εκτελούνται εκεί ως ποσοστό του συνολικού αριθμού συμβάντων σε μια δεδομένη περίοδο (όπως περιγράφεται στην Παράγραφο 3, η εκτίμηση θα πρέπει να βασίζεται κατά το μέγιστο δυνατό στα πρότυπα εργασίας για χρονικό διάστημα 12 μηνών).

Για τους εργαζομένους στις οδικές μεταφορές, μπορεί να δοθεί έμφαση στη φόρτωση και στην εκφόρτωση εμπορευμάτων και στις διαφορετικές χώρες στις οποίες λαμβάνουν χώρα οι εν λόγω δραστηριότητες, όπως περιγράφεται στο παράδειγμα που ακολουθεί.

### **Παράδειγμα:**

Ένας οδηγός φορτηγού κατοικεί στη Γερμανία και εργάζεται ως μισθωτός σε μια ολλανδική εταιρεία μεταφορών. Ο εργαζόμενος ασκεί δραστηριότητες κυρίως στις Κάτω Χώρες, στο Βέλγιο, στη Γερμανία και στην Αυστρία. Σε μια δεδομένη περίοδο,





π.χ. μια εβδομάδα<sup>31</sup>, φορτώνει το φορτηγό 5 φορές και το ξεφορτώνει άλλες 5. Συνολικά, εκτελούνται 10 τμήματα της δραστηριότητας (5 φορτώσεις, 5 εκφορτώσεις). Κατά τη διάρκεια της εβδομάδας, μία φόρτωση και μία εκφόρτωση λαμβάνουν χώρα στη Γερμανία όπου κατοικεί ο οδηγός. Αυτές οι δύο ενέργειες αντιστοιχούν στο 20% της συνολικής δραστηριότητας και, ως εκ τούτου, δεν καταδεικνύουν άσκηση ουσιώδους μέρους της δραστηριότητας στο κράτος κατοικίας του εργαζομένου. Ως εκ τούτου, εφαρμόζεται η ολλανδική νομοθεσία, εφόσον η έδρα της επιχείρησης του εργοδότη βρίσκεται στις Κάτω Χώρες.

Δεδομένου του εύρους των εργασιακών ρυθμίσεων που εφαρμόζονται σε αυτόν τον τομέα, δεν είναι δυνατό να προταθεί ένα σύστημα αξιολόγησης το οποίο θα καλύπτει όλες τις περιπτώσεις. Κατά την αξιολόγηση του ουσιώδους μέρους της δραστηριότητας, οι κανονισμοί προβλέπουν ρητά την αξιολόγηση του χρόνου εργασίας και του εισοδήματος. Εντούτοις, οι κανονισμοί ορίζουν ότι τα εν λόγω κριτήρια χρησιμοποιούνται ενδεικτικά στο πλαίσιο της συνολικής αξιολόγησης της κατάστασης ενός προσώπου. Συνεπώς, οι φορείς που είναι αρμόδιοι για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας μπορούν να λαμβάνουν υπόψη κριτήρια διαφορετικά από αυτά που περιγράφονται στους κανονισμούς του παρόντος οδηγού, τα οποία κρίνουν ότι αρμόζουν περισσότερο στην ιδιαίτερη κατάσταση που αντιμετωπίζουν.

#### **4.α. Πώς προσδιορίζεται η εφαρμοστέα νομοθεσία για τα μέλη του πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών μετά τις 28 Ιουνίου 2012;**

Ο Κανονισμός 465/2012<sup>32</sup>, που ισχύει από τις 28 Ιουνίου 2012, αναφέρεται στην «έδρα βάσης» ως το μόνο καθοριστικό κριτήριο για τον καθορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης για τα μέλη του πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών<sup>33</sup>. Ο νομοθέτης, εισάγοντας την έννοια της «έδρας βάσης», προέβλεψε, στο άρθρο 11 παράγραφος 5 του Κανονισμού 883/2004, πλάσμα δικαίου με σκοπό την απλούστευση της εφαρμοστέας νομοθεσίας για το ιπτάμενο προσωπικό. Η εφαρμοστέα νομοθεσία συνδέεται απευθείας με την «έδρα βάσης», επειδή πρόκειται για τον τόπο όπου τοποθετείται η φυσική παρουσία του προσώπου και με τον οποίο τόπο βρίσκεται σε στενή σχέση στο πλαίσιο της επαγγελματικής του απασχόλησης.

Όλες οι νέες συμβάσεις που έχουν υπογραφεί με τα μέλη του πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών μετά τις 28 Ιουνίου 2012 πρέπει, επομένως, να αξιολογηθούν με

<sup>31</sup> Το χρονικό πλαίσιο χρησιμεύει απλά και μόνο ως παράδειγμα και γι' αυτό επιλέγεται να είναι σύντομο. Το εν λόγω χρονικό διάστημα χρησιμοποιείται ενδεικτικά. Συζητείται στην παράγραφο 3

<sup>32</sup> Ο Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 465/2012 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Μαΐου 2012, για τροποποίηση του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 για καθορισμό της διαδικασίας εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 ΕΕ L 149 της 8.6.2012, σ.4.

<sup>33</sup> Η έδρα βάσης είναι ο τόπος που ορίζει ο φορέας εκμετάλλευσης/αερομεταφορέας, σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 3922/91, για το μέλος πληρώματος από όπου το μέλος πληρώματος συνήθως ξεκινά και ολοκληρώνει την περίοδο άσκησης των καθηκόντων του, ή μια σειρά χρονικών περιόδων άσκησης καθηκόντων και στο οποίο, υπό κανονικές συνθήκες, ο φορέας εκμετάλλευσης δεν είναι υπεύθυνος για το κατάλυμα του εν λόγω μέλους πληρώματος.



βάση το νέο άρθρο 11 παράγραφος 5. Σύμφωνα με το άρθρο 19 παράγραφος 1 του Κανονισμού 987/2009, θα προσδιορίζεται η εφαρμοστέα νομοθεσία και το πιστοποιητικό A1 θα εκδίδεται από το κράτος μέλος στο οποίο βρίσκεται η «έδρα βάσης», αν ο ενδιαφερόμενος έχει μόνο μία σταθερή έδρα βάσης. Τα μέλη του πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών που είχαν προσληφθεί πριν από τις 28 Ιουνίου 2012 δεν επηρεάζονται από τους νέους κανόνες, εφόσον η κατάστασή τους παραμένει αμετάβλητη και δεν ζητούν να υπαχθούν στον νέο κανόνα (βλ. Μέρος IV του παρόντος οδηγού).

### Παράδειγμα 1:

Ένα μέλος του πληρώματος θαλάμου προσλαμβάνεται την 1η Σεπτεμβρίου 2012. Είναι κάτοικος Βελγίου και εργάζεται με έδρα βάσης το Eindhoven, στις Κάτω Χώρες, για μια αεροπορική εταιρεία που έχει την έδρα της στην Ουγγαρία. Βάσει του νέου κανόνα του άρθρου 11 παράγραφος 5 υπάγεται στην ολλανδική νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης. Ο αρμόδιος φορέας των Κάτω Χωρών πρέπει να ενημερώσει τον ίδιο τον εργαζόμενο και τον εργοδότη του όσον αφορά τις υποχρεώσεις που ορίζει η οικεία νομοθεσία και πρέπει να του προσφερθεί η κατάλληλη υποστήριξη προκειμένου να ολοκληρώσει τις αναγκαίες διατυπώσεις. Ο αρμόδιος φορέας των Κάτω Χωρών πρέπει να παρέχει, ύστερα από αίτημα του εργαζομένου ή του εργοδότη, βεβαίωση<sup>34</sup> ότι εφαρμοστέα είναι η οικεία νομοθεσία και πρέπει να αναφέρει, κατά περίπτωση, έως ποια ημερομηνία θα ισχύει και υπό ποιους όρους.

Στην περίπτωση που τα μέλη του πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών έχουν δύο ή περισσότερες έδρες βάσης σε διαφορετικά κράτη μέλη, ο αρμόδιος φορέας του κράτους μέλους κατοικίας θα αποφασίζει ποιο θα είναι το αρμόδιο κράτος με βάση τους σχετικούς κανόνες που περιέχονται στο άρθρο 13 του Κανονισμού 883/2004<sup>35</sup>. Το ίδιο ισχύει και για τα μέλη πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών που έχουν προσληφθεί για σύντομες διαδοχικές αποστολές διάρκειας λίγων μόνον μηνών σε διαφορετικά κράτη μέλη (για παράδειγμα, που έχουν προσληφθεί μέσω υπηρεσιών απασχόλησης). Εάν άλλαξαν έδρες βάσης τακτικά κατά τους τελευταίους 12 ημερολογιακούς μήνες πριν από τον τελευταίο προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας ή είναι πιθανόν να αλλάζουν τακτικά έδρες βάσης στους επόμενους 12 ημερολογιακούς μήνες, η περίπτωσή τους πρέπει να αξιολογείται σύμφωνα με το άρθρο 13 παράγραφος 1 του Κανονισμού 883/2004. Στις περιπτώσεις αυτές, εφαρμόζεται η διαδικασία του άρθρου 16 του Κανονισμού 987/2009, πράγμα που σημαίνει ότι ο αρμόδιος φορέας του κράτους μέλους κατοικίας προσδιορίζει την εφαρμοστέα νομοθεσία για τον εν λόγω εργαζόμενο.

### Παράδειγμα 2:

Ένας πιλότος κατοικεί στην Trier, στη Γερμανία, και εργάζεται για δύο διαφορετικές αεροπορικές εταιρείες, η μια με έδρα στο Λουξεμβούργο και η άλλη στη Γερμανία. Η

<sup>34</sup> Φορητό έντυπο A1.

<sup>35</sup> Η διαδικασία για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας περιγράφεται στο άρθρο 16 του Κανονισμού 987/2009.



έδρα βάσης για την αεροπορική εταιρεία Α είναι το αεροδρόμιο του Λουξεμβούργου και για την αεροπορική εταιρεία Β το αεροδρόμιο της Φρανκφούρτης, Frankfurt am Main. Βάσει του νομικού σεναρίου του άρθρου 11 παράγραφος 5 του Κανονισμού 883/2004 θεωρείται ότι ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα στα δύο κράτη μέλη όπου έχει έδρες βάσης -τη Γερμανία και το Λουξεμβούργο. Σ' αυτήν την εξαιρετική περίπτωση των δύο εδρών βάσης η εφαρμοστέα νομοθεσία πρέπει να προσδιορίζεται σύμφωνα με τους κανόνες σύγκρουσης νόμων του άρθρου 13 του Κανονισμού 883/2004 από το κράτος μέλος κατοικίας (άρθρο 16 του Κανονισμού 987/2009). Αυτό σημαίνει ότι ο αρμόδιος φορέας του κράτους μέλους κατοικίας αξιολογεί κατά πόσο ένα ουσιώδες μέρος των συνολικών δραστηριοτήτων του πιλότου ασκούνται στη Γερμανία. Για τον σκοπό αυτόν, για το ιπτάμενο προσωπικό, ο φορέας μπορεί να χρησιμοποιεί τον αριθμό των απογειώσεων και προσγειώσεων και τις γεωγραφικές τους θέσεις. Ανάλογα με το αποτέλεσμα αυτής της αξιολόγησης, θα είναι εφαρμοστέα η γερμανική νομοθεσία αν ένα ουσιώδες μέρος των συνολικών δραστηριοτήτων ασκείται εκεί, και σε αντίθετη περίπτωση, θα είναι εφαρμοστέα η νομοθεσία του Λουξεμβούργου.

Προσωρινή αλλαγή της έδρας βάσης, για παράδειγμα, λόγω εποχικών αναγκών σε ειδικούς αερολιμένες, ή το άνοιγμα νέας «έδρας βάσης» σε άλλη χώρα από τον φορέα εκμετάλλευσης, δεν οδηγεί σε αυτόματη αλλαγή της εφαρμοστέας νομοθεσίας για τον εργαζόμενο. Σύντομες αποστολές μπορούν να αντιμετωπίζονται στο πλαίσιο των διατάξεων απόσπασης, που επιτρέπουν την απόσπαση έως και για 24 μήνες χωρίς να πρέπει να αλλάξει η εφαρμοστέα νομοθεσία, υπό τον όρο ότι πληρούνται οι όροι απόσπασης<sup>36</sup>.

Αν μια περίπτωση δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί βάσει των διατάξεων για την απόσπαση και υπάρχει συχνή ή συστηματική μεταβολή των εδρών βάσης, δεν πρέπει αυτόματα αυτό να οδηγεί σε συχνές μεταβολές της εφαρμοστέας νομοθεσίας για τα μέλη του πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών. Από το άρθρο 14 παράγραφος 10 του Κανονισμού 987/2009 προκύπτει ότι η νέα εφαρμοστέα νομοθεσία αξιολογείται βάσει των προβλέψεων εργασίας κατά τους επόμενους 12 ημερολογιακούς μήνες και καταρχήν πρέπει να παραμένει σταθερή κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Όπως εκφράστηκε στην αιτιολογική γνώμη 18β του Κανονισμού 465/2012 και προβλέπεται στο σημείο 6 του παρόντος οδηγού, πρέπει να αποφεύγεται το φαινόμενο παλινδρόμησης. Αυτό σημαίνει ότι ο προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας για το ιπτάμενο προσωπικό δεν πρέπει να υπόκειται σε επανεξέταση για ελάχιστη περίοδο 12 μηνών μετά την τελευταία απόφαση για την εφαρμοστέα νομοθεσία, υπό τον όρο ότι δεν υπάρχει ουσιώδης μεταβολή της κατάστασης του εργαζομένου, αλλά μόνον αλλαγή στο σύνθετο πρότυπο εργασίας.

### Παράδειγμα 3:

Μια υπηρεσία προσωρινής απασχόλησης με έδρα την Κύπρο που δραστηριοποιείται στον τομέα των αεροπορικών μεταφορών προσλαμβάνει έναν πιλότο τον Αύγουστο

<sup>36</sup> Βλ. άρθρο 12 του Κανονισμού 883/2004, AC απόφαση Α2 και μέρος Ι του παρόντος οδηγού.



που αποστέλλεται αμέσως να εργαστεί για λογαριασμό μιας αεροπορικής εταιρείας που δραστηριοποιείται εντός της ΕΕ. Οι πτήσεις του αερομεταφορέα είναι προγραμματισμένες σύμφωνα με τις ανάγκες της ταξιδιωτικής βιομηχανίας. Ο αερομεταφορέας δραστηριοποιείται σε πτήσεις από την Ισπανία και τον Σεπτέμβριο και τον Οκτώβριο ο πιλότος έχει βάση τη Μαδρίτη. Μετά την περίοδο αυτήν, ο πιλότος θα σταλεί στην Ιταλία όπου θα εργαστεί για έναν άλλο αερομεταφορέα που δραστηριοποιείται με έδρα βάση τη Ρώμη και πάλι για διάστημα δύο μηνών. Κατ' ουσίαν η έδρα βάσης του πιλότου αλλάζει κάθε λίγους μήνες μεταξύ διαφορετικών κρατών μελών.

Στην προκειμένη περίπτωση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 13 του Κανονισμού 883/2004 και του άρθρου 16 του Κανονισμού 987/2009 (εναλλασσόμενες δραστηριότητες από έδρες βάσης που βρίσκονται σε διαφορετικά κράτη μέλη σε διάστημα 12 ημερολογιακών μηνών πριν ή μετά τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας). Η εφαρμοστέα νομοθεσία προσδιορίζεται από το κράτος μέλος κατοικίας του πιλότου σύμφωνα με το άρθρο 13 του Κανονισμού 883/2004 και δεν μεταβάλλεται για τουλάχιστον 12 ημερολογιακούς μήνες μετά τον τελευταίο προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας (βλ. άρθρο 14 παράγραφος 10 του 987/2009 και το σημείο 6 του παρόντος οδηγού).

Το αποτέλεσμα του παραδείγματος αριθ. 2 είναι ότι η εφαρμοστέα νομοθεσία προσδιορίζεται από τον αρμόδιο φορέα του κράτους μέλους κατοικίας του πιλότου και, ανάλογα με την αξιολόγηση των στοιχείων που αναφέρονται στην παράγραφο 4, εφαρμόζεται είτε η νομοθεσία του κράτους κατοικίας είτε του κράτους όπου βρίσκεται η έδρα ή ο τόπος επιχειρηματικής δραστηριότητας του εργοδότη. Αν υποθεθεί ότι στο κράτος μέλος κατοικίας δεν ασκείται ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας και ότι ο κύριος εργοδότης είναι πραγματική εταιρεία, όπως εξηγείται στην παράγραφο 7, θα εφαρμόζεται η κυπριακή νομοθεσία. Στην περίπτωση που πρόκειται για εξαιρετικά κινητικό ιπτάμενο προσωπικό που απασχολείται στον τομέα των αερομεταφορών, για παράδειγμα μέσω υπηρεσιών απασχόλησης, προτείνεται να προσδιορίζεται η εφαρμοστέα νομοθεσία για μια ανώτατη περίοδο 12 ημερολογιακών μηνών, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι διενεργείται συστηματική επαναξιολόγηση του προτύπου εργασίας του εργαζομένου και της εφαρμοστέας νομοθεσίας.

Η έννοια της «έδρας βάσης» για τα μέλη πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών προβλέπεται από το δίκαιο της ΕΕ. Η χρήση της στον Κανονισμό 883/2004 ως σημείου αναφοράς για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας περιορίζεται, όπως και ο ίδιος ο κανονισμός άλλωστε, στο έδαφος της ΕΕ. Η εν λόγω έννοια δεν μπορεί να εφαρμοστεί στην περίπτωση που το ενδιαφερόμενο πρόσωπο –ακόμη και αν είναι υπήκοος ΕΕ– έχει την έδρα βάσης του εκτός της ΕΕ, από την οποία πραγματοποιεί πτήσεις σε διάφορα κράτη μέλη της ΕΕ. Στην προκειμένη περίπτωση, εξακολουθεί να τυγχάνει εφαρμογής ο γενικός κανόνας σύγκρουσης νόμων για την απασχόληση σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.



Στην περίπτωση κατά την οποία ένας υπήκοος της ΕΕ κατοικεί σε τρίτη χώρα, αλλά εργάζεται ως μέλος πληρώματος πτήσης ή θαλάμου επιβατών με έδρα βάσης σε κράτος μέλος, το εν λόγω κράτος μέλος θα είναι αρμόδιο για τις γενικές δραστηριότητές του στο εσωτερικό της ΕΕ. Υπήκοος τρίτης χώρας που είναι νόμιμος κάτοικος κράτους μέλους της ΕΕ και εργάζεται ως μέλος πληρώματος πτήσης ή θαλάμου επιβατών από έδρα βάσης που βρίσκεται σε άλλο κράτος μέλος υπόκειται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 1 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1231/2010<sup>37</sup>. Συνεπώς, αρμόδιο είναι το κράτος μέλος όπου βρίσκεται η έδρα βάσης, σύμφωνα με το άρθρο 11 παράγραφος 5 του Κανονισμού 883/2004.

#### **5. Για ποιο χρονικό διάστημα πρέπει να αξιολογείται το ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας;**

Βλ. Σημείο 3. Πώς ορίζεται το «ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας».

#### **6. Τι ισχύει σε περίπτωση τροποποίησης των χρονοδιαγραμμάτων απασχόλησης προσωπικού και των προτύπων εργασίας;**

Είναι γνωστό ότι οι εργασιακές ρυθμίσεις, π.χ. για τους εργαζομένους στον τομέα των διεθνών μεταφορών, υπόκεινται σε συχνές τροποποιήσεις. Ο επαναπροσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας κάθε φορά που τροποποιείται το χρονοδιάγραμμα απασχόλησης δεν είναι σκόπιμος από πρακτικής άποψης ούτε είναι προς το συμφέρον των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, μετά τη λήψη της σχετικής απόφασης και εφόσον οι πληροφορίες που παρέσχε ο εργοδότης ή ο ενδιαφερόμενος ήταν αληθείς, η εφαρμοστέα νομοθεσία δεν υπόκειται καταρχήν σε αναθεώρηση τουλάχιστον για τους 12 επόμενους μήνες. Αυτό ισχύει με την επιφύλαξη του δικαιώματος ενός φορέα να αναθεωρήσει, όταν το κρίνει σκόπιμο, μια απόφαση που έχει λάβει.

Στόχος αυτής της ρύθμισης είναι η διασφάλιση της νομικής σταθερότητας και η αποφυγή του φαινομένου της «παλινδρόμησης», ιδίως για τους εξαιρετικά κινητικούς εργαζομένους, όπως είναι οι εργαζόμενοι στον τομέα των διεθνών μεταφορών.

#### **Επομένως:**

- Η εφαρμοστέα νομοθεσία δυνάμει του άρθρου 13 παράγραφος 1 του Κανονισμού 883/2004 προσδιορίζεται και παραμένει καταρχήν αμετάβλητη για ελάχιστο χρονικό διάστημα 12 ημερολογιακών μηνών.
- Λαμβάνεται υπόψη η εικαζόμενη μελλοντική κατάσταση του προσώπου για τους επόμενους 12 ημερολογιακούς μήνες. Η εικαζόμενη μελλοντική κατάσταση βασίζεται στο αποτέλεσμα της αξιολόγησης της σύμβασης εργασίας σε συνδυασμό με τυχόν δραστηριότητες που θεωρείται πιθανό να πραγματοποιήσει ο ενδιαφερόμενος το χρονικό διάστημα υποβολής του αιτήματος του πιστοποιητικού A1 (βλ. σημείο 2 παραπάνω).

<sup>37</sup> Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1231/2010 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Νοεμβρίου 2010 για την επέκταση της εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 στους υπηκόους τρίτων χωρών οι οποίοι δεν διέπονται ήδη από τους κανονισμούς αυτούς μόνον λόγω της ιθαγένειάς τους, ΕΕ L 344, 29.12.2010, σ. 1 (στο εξής: Κανονισμός 1231/2010).





- Εάν δεν υπάρξουν ενδείξεις σημαντικής μεταβολής των προτύπων εργασίας στους επόμενους 12 μήνες, ο οριζόμενος φορέας βασίζει τη συνολική αξιολόγηση στην εργασιακή επίδοση του προηγούμενου δωδεκαμήνου και βάσει αυτής προβαίνει σε εκτίμηση της κατάστασης για τους επόμενους 12 μήνες.
- Ωστόσο, εάν ο ενδιαφερόμενος θεωρεί ότι έχει υπάρξει ή ότι πρόκειται να υπάρξει σημαντική μεταβολή του προτύπου εργασίας του, το εν λόγω πρόσωπο ή ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει τον εκ νέου προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας πριν από την παρέλευση της δωδεκάμηνης περιόδου.
- Εάν δεν υπάρχει διαθέσιμη προηγούμενη επίδοση ή εάν η σχέση απασχόλησης μετρά λιγότερο από 12 μήνες, η μόνη δυνατή επιλογή είναι να χρησιμοποιηθούν τα υφιστάμενα δεδομένα και να ζητηθεί από τους ενδιαφερομένους να παράσχουν σχετικές πληροφορίες. Στην πράξη, αυτό μπορεί να συνεπάγεται τη συνεκτίμηση των προτύπων εργασίας που καθιερώθηκαν από την έναρξη της σχέσης απασχόλησης ή της εικαζόμενης δραστηριότητας για τους επόμενους 12 μήνες.

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι ρυθμίσεις που περιγράφονται στο παρόν σημείο του οδηγού αφορούν μόνο το πρότυπο εργασίας ενός εργαζομένου. Εάν σημειωθεί οποιαδήποτε άλλη σημαντική μεταβολή στην κατάσταση ενός προσώπου κατά τη διάρκεια της δωδεκάμηνης περιόδου που έπεται του προσδιορισμού της εφαρμοστέας νομοθεσίας, π.χ. μεταβολή στην εργασία ή στον τόπο κατοικίας, ο εργαζόμενος και/ή ο εργοδότης του πρέπει να ενημερώσουν σχετικά τον οριζόμενο φορέα, προκειμένου να επανεξεταστεί η εφαρμοστέα νομοθεσία. Ο αρμόδιος φορέας πρέπει να επανεξετάσει τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας.

Όπως έχει αναφερθεί, ο οριζόμενος φορέας μπορεί να επανεξετάσει την εφαρμοστέα νομοθεσία εφόσον το κρίνει σκόπιμο. Εάν οι πληροφορίες που παρασχέθηκαν στο στάδιο του αρχικού προσδιορισμού της εφαρμοστέας νομοθεσίας δεν ήταν εκ προθέσεως εσφαλμένες, τότε οι αλλαγές που προκύπτουν από την επανεξέταση τίθενται σε ισχύ από την τρέχουσα ημερομηνία.

## 7. Πώς γίνεται ο προσδιορισμός της έδρας ή του τόπου δραστηριότητας;

Όταν ένα πρόσωπο που εργάζεται σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος μέλος κατοικίας του, τότε εφαρμόζεται η νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η έδρα ή ο τόπος δραστηριότητας του εργοδότη ή της επιχείρησης που τον απασχολεί.

Η έννοια του όρου «**έδρα ή τόπος δραστηριότητας**» για τους σκοπούς του τίτλου II του Κανονισμού 883/2004 ορίζεται στο άρθρο 14 παράγραφος 5α του Κανονισμού 987/2009: «η έδρα ή ο τόπος δραστηριότητας όπου λαμβάνονται σημαντικές αποφάσεις της επιχείρησης και εκτελούνται οι λειτουργίες της κεντρικής της διοίκησης».

Ο ορισμός αυτός προέρχεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από άλλους κανονισμούς της ΕΕ. Ως γενική αρχή, οι «εικονικές» επιχειρήσεις, στις οποίες η κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων συνδέεται με μια



επιχείρηση αμιγώς διοικητικού χαρακτήρα στην οποία δεν έχουν εκχωρηθεί πραγματικές εξουσίες λήψης αποφάσεων, δεν πρέπει να θεωρούνται ότι πληρούν τις προϋποθέσεις σε αυτόν τον τομέα. Οι κατευθυντήριες οδηγίες που ακολουθούν έχουν ως στόχο να βοηθήσουν τους αρμόδιους φορείς στην αξιολόγηση αιτήσεων στις οποίες πιστεύουν ότι εμπλέκονται «εικονικές» επιχειρήσεις.

Σε μια φορολογική υπόθεση (Planzer Luxembourg Sarl C-73/06), το Δικαστήριο έκρινε ότι η «έδρα της δραστηριότητας» είναι ο τόπος όπου λαμβάνονται οι σημαντικότερες αποφάσεις σχετικά με τη γενική διεύθυνση της επιχείρησης αυτής και όπου ασκούνται οι λειτουργίες της κεντρικής της διοίκησης. Το Δικαστήριο όρισε επίσης τα εξής:

«Ο προσδιορισμός του τόπου της έδρας της οικονομικής δραστηριότητας μιας εταιρίας συνεπάγεται τη συνεκτίμηση δέσμης παραγόντων, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται πρωτίστως η καταστατική έδρα, ο τόπος της κεντρικής διοικήσεως, ο τόπος συνεδριάσεως των διαχειριστών της εταιρίας και εκείνος, συνήθως ο ίδιος, όπου αποφασίζεται η γενική πολιτική της εταιρίας αυτής. Άλλα στοιχεία, όπως η κατοικία των κύριων διαχειριστών, ο τόπος όπου συνέρχονται οι γενικές συνελεύσεις, η τήρηση των διοικητικών και λογιστικών εγγράφων καθώς και η κύρια διενέργεια των οικονομικών δραστηριοτήτων, ειδικότερα τραπεζικών, μπορούν επίσης να ληφθούν υπόψη<sup>38</sup>».

Στο πλαίσιο του ορισμού που περιέχεται στο άρθρο 14 παράγραφος 5α του Κανονισμού 987/2009, προτείνεται η εξέταση των ακόλουθων κριτηρίων από τον αρμόδιο φορέα του τόπου κατοικίας του ενδιαφερομένου, βάσει των διαθέσιμων πληροφοριών ή σε άμεση συνεργασία με τον αρμόδιο φορέα στο κράτος μέλος στο οποίο βρίσκεται η έδρα ή ο τόπος δραστηριοτήτων του εργοδότη:

- ο τόπος όπου βρίσκεται η καταστατική έδρα και στον οποίο ασκείται η διοίκηση της επιχείρησης,
- το χρονικό διάστημα εγκατάστασης της επιχείρησης στο εν λόγω κράτος μέλος,
- ο αριθμός των διοικητικών υπαλλήλων που στελεχώνουν την εν λόγω επιχείρηση,
- ο τόπος στον οποίο συνάπτονται οι περισσότερες συμβάσεις με τους πελάτες,
- η επιχείρηση η οποία υπαγορεύει την εταιρική πολιτική και τον χειρισμό επιχειρησιακών θεμάτων,
- ο τόπος στον οποίο ασκούνται οι κύριες οικονομικές λειτουργίες, περιλαμβανομένης της τραπεζικής,
- ο οριζόμενος σύμφωνα με τους κανονισμούς της ΕΕ τόπος όπου ασκείται η διαχείριση και τηρούνται τα αρχεία της επιχείρησης σε σχέση με τις διοικητικές απαιτήσεις που αφορούν τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται αυτή,
- ο τόπος πρόσληψης εργαζομένων.

Εάν, μετά και τη συνεκτίμηση των παραπάνω κριτηρίων, εξακολουθεί να υπάρχει αβεβαιότητα σχετικά με το εάν η έδρα αντιστοιχεί σε εικονική επιχείρηση, τότε ο ενδιαφερόμενος πρέπει να υπαχθεί στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η εγκατάσταση και με το οποίο συνδέεται κατά κύριο λόγο όσον αφορά την

<sup>38</sup> Υπόθεση C-73/06, Planzer Luxembourg, Συλλογή 2007, σ. I-5655, σκέψη 61.



άσκηση μισθωτής δραστηριότητας<sup>39</sup>. Ως εγκατάσταση νοείται η έδρα ή ο τόπος δραστηριοτήτων της επιχείρησης που απασχολεί τον ενδιαφερόμενο για τους σκοπούς των κανονισμών.

Στο πλαίσιο αυτού του προσδιορισμού, υπενθυμίζεται ότι αυτή η εγκατάσταση απασχολεί στην πραγματικότητα τον ενδιαφερόμενο με τον οποίο υφίσταται άμεση σχέση, υπό την έννοια του Μέρους Ι σημείο 4 του παρόντος οδηγού.

## 8. Ποιες διαδικασίες πρέπει να ακολουθήσει ένα πρόσωπο που εργάζεται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;

Ένα πρόσωπο που ασκεί κανονικά μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη πρέπει να ενημερώνει σχετικά τον οριζόμενο φορέα του κράτους μέλους στο οποίο κατοικεί<sup>40</sup>. Σε περίπτωση εσφαλμένης ενημέρωσης φορέα άλλου κράτους μέλους, ο εν λόγω φορέας πρέπει να ενημερώνει αμέσως τον οριζόμενο φορέα του κράτους μέλους κατοικίας του ενδιαφερόμενου. Εάν υπάρχει διάσταση απόψεων μεταξύ των φορέων δύο ή περισσότερων κρατών μελών σχετικά με τον τόπο κατοικίας του ενδιαφερομένου, αυτή θα πρέπει πρώτα να επιλύεται από τους φορείς μέσω της σχετικής διαδικασίας και των ΔΗΕ<sup>41</sup> για τον προσδιορισμό του κράτους μέλους κατοικίας.

Ο οριζόμενος φορέας στο **κράτος μέλος κατοικίας** προσδιορίζει την εφαρμοστέα νομοθεσία λαμβάνοντας υπόψη τις διαδικασίες που περιγράφονται στον παρόντα οδηγό. Η σχετική απόφαση λαμβάνεται χωρίς καθυστέρηση και αρχικά είναι προσωρινή. Ο αρμόδιος φορέας στον τόπο κατοικίας ενημερώνει τους οριζόμενους φορείς σε όλα τα κράτη μέλη στα οποία ασκείται δραστηριότητα και το κράτος μέλος στο οποίο βρίσκεται η έδρα ή ο τόπος δραστηριοτήτων της επιχείρησης σχετικά με την απόφασή του μέσω των κατάλληλων ΔΗΕ. Η απόφαση σχετικά με την εφαρμοστέα νομοθεσία λαμβάνει οριστικό χαρακτήρα εφόσον δεν αμφισβητηθεί από τον οριζόμενο φορέα στο κράτος μέλος κατοικίας εντός δύο μηνών από την ημερομηνία κοινοποίησής της στους οριζόμενους φορείς.

Εάν τα κράτη μέλη έχουν συμφωνήσει εξ αρχής επί της εφαρμοστέας νομοθεσίας βάσει του άρθρου 16 παράγραφος 4 του Κανονισμού 987/2009, η απόφαση μπορεί να έχει εξ αρχής οριστικό χαρακτήρα. Σε αυτήν την περίπτωση, δεν απαιτείται η λήψη προσωρινής απόφασης.

<sup>39</sup> Βλ. επίσης Υπόθεση C-29/10, Koelzsch, Συλλογή 2011, δεν έχει ακόμη δημοσιευτεί, σκέψεις 42-45. Στην περίπτωση των οδικών μεταφορών, ο Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1071/2009 σχετικά με τη θέσπιση κοινών κανόνων όσον αφορά τους όρους που πρέπει να πληρούνται για την άσκηση του επαγγέλματος του οδικού μεταφορέα και για την κατάργηση της οδηγίας 96/26/ΕΚ του Συμβουλίου (με έναρξη ισχύος την 4<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2011) προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι οι επιχειρήσεις «που ασκούν το επάγγελμα του οδικού μεταφορέα πρέπει να έχουν πραγματική και σταθερή εγκατάσταση σε κράτος μέλος». Συνεπώς, πρέπει να υπάρχει χώρος στον οποίο διατηρούνται έγγραφα που αφορούν τη βασική επιχειρηματική δραστηριότητα, τα λογιστικά έγγραφα, τα έγγραφα διαχείρισης του προσωπικού, τα έγγραφα που περιέχουν στοιχεία σχετικά με τον χρόνο οδήγησης και ανάπαυσης και κάθε άλλο έγγραφο στο οποίο πρέπει να έχει πρόσβαση η αρμόδια αρχή για να ελέγξει τη συμμόρφωση με τους όρους που προβλέπονται στον Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 1071/2009.

<sup>40</sup> Ο κατάλογος των φορέων κοινωνικής ασφάλισης στα κράτη μέλη διατίθεται στη διεύθυνση [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social-security-directory/](http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/)

<sup>41</sup> ΔΗΕ = δομημένο ηλεκτρονικό έγγραφο. Βλ. άρθρο 4 του Κανονισμού 987/2009.



Ο αρμόδιος φορέας του κράτους μέλους του οποίου η νομοθεσία προσδιορίζεται ως εφαρμοστέα πρέπει χωρίς καθυστέρηση να ενημερώνει σχετικά το ενδιαφερόμενο πρόσωπο. Ο φορέας μπορεί να χρησιμοποιήσει επιστολή ή το έντυπο A1 (βεβαίωση εφαρμοστέας νομοθεσίας<sup>42</sup>). Σε περίπτωση έκδοσης φορητού εντύπου A1, η απόφαση σχετικά με την εφαρμοστέα νομοθεσία μπορεί να είναι προσωρινού ή οριστικού χαρακτήρα. Στην περίπτωση έκδοσης φορητού εντύπου A1 προσωρινού χαρακτήρα, ο φορέας πρέπει να εκδώσει νέο φορητό έντυπο A1 στον ενδιαφερόμενο μόλις οριστικοποιηθεί η απόφαση σχετικά με την εφαρμοστέα νομοθεσία.

Ο φορέας μπορεί επίσης να ενημερώσει αμέσως τον ενδιαφερόμενο εκδίδοντας φορητό έντυπο A1 οριστικού χαρακτήρα. Εντούτοις, εάν η αρμοδιότητα του εν λόγω κράτους μέλους αμφισβητηθεί ή εάν η τελική αρμοδιότητα διαφέρει από την αρχική όπως προσδιορίστηκε από τον οριζόμενο φορέα του κράτους μέλους κατοικίας, τότε το φορητό έντυπο A1 αποσύρεται αμέσως και αντικαθίσταται από το φορητό έντυπο A1 που εκδίδει το κράτος μέλος το οποίο προσδιορίστηκε τελευταία ως αρμόδιο. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το φορητό έντυπο A1 διατίθενται στις κατευθυντήριες οδηγίες για τη χρήση των φορητών εντύπων<sup>43</sup>.

Όταν ένα πρόσωπο που ασκεί κανονικά μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη δεν ενημερώνει τον αρμόδιο φορέα του κράτους μέλους στο οποίο κατοικεί σχετικά με την κατάστασή του, καθίσταται υποκείμενο στις διαδικασίες του άρθρου 16 του Κανονισμού 987/2009 αμέσως μόλις ο φορέας του κράτους μέλους κατοικίας λάβει τη σχετική ενημέρωση.

### **9. Τι ισχύει για τους εργαζομένους που ασκούν κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;**

Σύμφωνα με τον ειδικό κανόνα που ισχύει για τα πρόσωπα που ασκούν κανονικά μη μισθωτή εργασία σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη, τα πρόσωπα αυτά υπάγονται:

- στη νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας εάν ασκούν σημαντικό αριθμό δραστηριοτήτων σε αυτό το κράτος μέλος,
- στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται το κέντρο των συμφερόντων των δραστηριοτήτων τους, εάν δεν κατοικούν σε ένα από τα κράτη μέλη στα οποία ασκούν ουσιαστικά μέρος της δραστηριότητάς τους.

Τα κριτήρια αξιολόγησης της άσκησης ουσιαστικού μέρους της δραστηριότητας και του κέντρου των συμφερόντων ενός προσώπου παρατίθενται στις Παραγράφους 11 και 13.

### **10. Πότε θεωρείται ότι ένα πρόσωπο ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;**

Ως πρόσωπο που «ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη» νοείται ένα πρόσωπο που ασκεί ταυτόχρονα ή εναλλάξ μία ή

<sup>42</sup> Βλ. άρθρο 19 παράγραφος 2 του Κανονισμού 987/2009.

<sup>43</sup> Βλ. <http://ec.europa.eu/social/>



περισσότερες χωριστές μη μισθωτές δραστηριότητες στις επικράτειες δύο ή περισσότερων κρατών μελών ανεξάρτητα από τη φύση των δραστηριοτήτων αυτών. Ωστόσο, οι αμελητέες από άποψη διάρκειας και οικονομικής απόδοσης περιθωριακές και συμπληρωματικές δραστηριότητες δεν λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας δυνάμει του Τίτλου ΙΙ του Κανονισμού 883/2004<sup>44</sup>. Οι εν λόγω δραστηριότητες παραμένουν συναφείς για την εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης. Εάν η περιθωριακή δραστηριότητα γεννά την υποχρέωση υπαγωγής σε καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης, τότε οι εισφορές καταβάλλονται στο αρμόδιο κράτος μέλος για το συνολικό εισόδημα από όλες τις δραστηριότητες.

Πρέπει να λαμβάνεται μέριμνα ώστε να αποφεύγεται η σύγχυση μεταξύ των προσωρινών αποσπάσεων δυνάμει του άρθρου 12 παράγραφος 2 του Κανονισμού 883/2004 και των διατάξεων που αφορούν πρόσωπα που ασκούν παρόμοια δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη. Στην πρώτη περίπτωση, το πρόσωπο ασκεί δραστηριότητα σε διαφορετικό κράτος μέλος για ορισμένη περίοδο. Στη δεύτερη περίπτωση, οι δραστηριότητες που ασκούνται σε διαφορετικά κράτη μέλη αποτελούν στοιχείο του τρόπου με τον οποίο ασκεί δραστηριότητα ένας μη μισθωτός.

## 11. Πώς ορίζεται το ουσιώδες μέρος μη μισθωτής δραστηριότητας;

«Ουσιώδες μέρος μη μισθωτής δραστηριότητας» ασκείται στο κράτος μέλος κατοικίας όταν ασκείται εκεί ένα ποσοτικά σημαντικό μέρος του συνόλου των δραστηριοτήτων του μη μισθωτού, χωρίς να πρόκειται απαραίτητως για το μείζον μέρος αυτών των δραστηριοτήτων.

Για τον προσδιορισμό του ουσιώδους μέρους μη μισθωτής δραστηριότητας που ασκείται σε ένα κράτος μέλος, **πρέπει** να λαμβάνονται υπόψη τα εξής:

- ο κύκλος εργασιών,
- ο χρόνος εργασίας,
- ο αριθμός των παρεχόμενων υπηρεσιών και/ή
- το εισόδημα.

Εάν στο πλαίσιο της διεξαγωγής της συνολικής αξιολόγησης διαπιστωθεί ότι πληρούνται τουλάχιστον το 25% των παραπάνω κριτηρίων, αυτό καταδεικνύει ότι στο κράτος μέλος κατοικίας ασκείται ουσιώδες μέρος του συνόλου των δραστηριοτήτων του προσώπου.

Παρότι αυτά τα κριτήρια λαμβάνονται υποχρεωτικά υπόψη, είναι δυνατή η συνεκτίμηση και άλλων κριτηρίων.

### Παράδειγμα:

Ο οικοδόμος Χ ασκεί μη μισθωτές δραστηριότητες στην Ουγγαρία, όπου κατοικεί. Ορισμένες φορές τα σαββατοκύριακα παρέχει υπηρεσίες ως μη μισθωτός σε μια

<sup>44</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 14 παράγραφος 5β του Κανονισμού 987/2009 οι περιθωριακές δραστηριότητες δεν λαμβάνονται υπόψη για καμία από τις περιπτώσεις που καλύπτονται από το άρθρο 13 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.





γεωργική επιχείρηση στην Αυστρία. Ο οικοδόμος X εργάζεται 5 ημέρες την εβδομάδα στην Ουγγαρία και 2 ημέρες κατά το μέγιστο στην Αυστρία. Ως εκ τούτου, ο X ασκεί ουσιώδες μέρος των δραστηριοτήτων του στην Ουγγαρία και η εφαρμοστέα νομοθεσία είναι η ουγγρική.

### **12. Ποιες διαδικασίες πρέπει να ακολουθήσει ένας μη μισθωτός που εργάζεται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη;**

Οι διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσει για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας ένας μη μισθωτός που εργάζεται σε δύο ή περισσότερα κράτη είναι οι ίδιες με αυτές που ισχύουν για τους μισθωτούς, όπως περιγράφονται στην παράγραφο 8 παραπάνω. Οι μη μισθωτοί εργαζόμενοι επικοινωνούν αυτοπροσώπως με τον αρμόδιο φορέα στο κράτος μέλος κατοικίας τους.

### **13. Ποια κριτήρια ισχύουν κατά τον προσδιορισμό του κέντρου συμφερόντων των δραστηριοτήτων;**

Εάν ένα πρόσωπο δεν κατοικεί σε κάποιο από τα κράτη μέλη στα οποία ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του, τότε υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται το κέντρο των συμφερόντων των δραστηριοτήτων του.

Για τον προσδιορισμό του κέντρου των συμφερόντων των δραστηριοτήτων λαμβάνονται υπόψη όλες οι πτυχές των επαγγελματικών δραστηριοτήτων ενός προσώπου, κυρίως δε τα **εξής κριτήρια**:

- ο τόπος στον οποίο βρίσκεται η σταθερή και μόνιμη εγκατάσταση από την οποία ο ενδιαφερόμενος ασκεί τις δραστηριότητές του,
- η συνήθης φύση ή διάρκεια των ασκούμενων δραστηριοτήτων,
- ο αριθμός των παρεχόμενων υπηρεσιών και
- η πρόθεση (βούληση) του ενδιαφερομένου όπως συνάγεται από τις συνθήκες.

Εκτός από τα παραπάνω, κατά τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας πρέπει επίσης να λαμβάνεται υπόψη η εικαζόμενη μελλοντική κατάσταση στους επόμενους 12 ημερολογιακούς μήνες. Η παρελθούσα επίδοση μπορεί επίσης να ληφθεί υπόψη, εφόσον παρέχει επαρκή και αξιόπιστη εικόνα της δραστηριότητας του μη μισθωτού εργαζομένου.

#### **Παράδειγμα:**

Η ΧΨ ασκεί μη μισθωτή δραστηριότητα. Το 60% των δραστηριοτήτων της το ασκεί στην Αυστρία ενώ κατά το υπόλοιπο 40% του χρόνου εργασίας της ασκεί μη μισθωτή δραστηριότητα στη Σλοβακία. Κατοικεί στην Αυστρία. Εφαρμόζεται η νομοθεσία της Αυστρίας, εφόσον η εργαζόμενη κατοικεί εκεί και ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς της.

Ο Ζ ασκεί μη μισθωτή δραστηριότητα. Ασκεί ένα μέρος της δραστηριότητάς του στο Βέλγιο και ένα μέρος στις Κάτω Χώρες. Κατοικεί στη Γερμανία. Δεν διαθέτει μόνιμη εγκατάσταση. Ωστόσο, εργάζεται κατά κύριο λόγο στις Κάτω Χώρες και το



μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός του προέρχεται από τις δραστηριότητές του εκεί. Προτίθεται να ιδρύσει την επιχείρησή του στις Κάτω Χώρες και βρίσκεται στη διαδικασία απόκτησης μόνιμης εγκατάστασης. Αν και ο Z δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στις Κάτω Χώρες, έχει σκοπό να ασκεί το μεγαλύτερο μέρος των δραστηριοτήτων του στις Κάτω Χώρες. Ο Z υπάγεται στη νομοθεσία των Κάτω Χωρών.

#### **14. Τι ισχύει σε περίπτωση που ένα πρόσωπο ασκεί μισθωτή και μη μισθωτή δραστηριότητα σε διαφορετικά κράτη μέλη;**

Ένα πρόσωπο που ασκεί κανονικά μισθωτή και μη μισθωτή δραστηριότητα σε διαφορετικά κράτη μέλη υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο ασκεί δραστηριότητα ως μισθωτός. Εάν, εκτός της μη μισθωτής δραστηριότητας, ασκεί και μισθωτή δραστηριότητα σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη, ισχύουν τα κριτήρια του άρθρου 13 παράγραφος 1 του Κανονισμού 883/2004, όπως αυτά περιγράφονται στην Παράγραφο 1 παραπάνω, προκειμένου να καθορισθεί το αρμόδιο κράτος μέλος για τη δραστηριότητα που ασκεί ως μισθωτός.



## Μέρος III: Προσδιορισμός της κατοικίας

### 1. Σε ποιες περιπτώσεις η «κατοικία» ενός ατόμου διαδραματίζει ρόλο σύμφωνα με τον Κανονισμό 883/2004;

Οι κανόνες σύγκρουσης νόμων σχετικά με την εφαρμοστέα νομοθεσία που περιέχονται στον Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 883/2004 βασίζονται κυρίως στην αρχή *lex loci laboris*. Αυτό σημαίνει ότι, κατά γενικό κανόνα, το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή ή μη μισθωτή δραστηριότητα σε κράτος μέλος υπάγεται, πρώτον, στη νομοθεσία του κράτους στο οποίο ασκείται ενεργά η οικονομική δραστηριότητα (άρθρο 11 παράγραφος 3 στοιχείο α) του Κανονισμού 883/2004).

Ωστόσο, εφαρμόζεται η αρχή *Lex domicilii*, δηλαδή η νομοθεσία της χώρας κατοικίας,

- όταν ένα πρόσωπο δεν ασκεί οικονομική δραστηριότητα (π.χ. συνταξιούχοι, παιδιά, σπουδαστές) σύμφωνα με το άρθρο 11 παράγραφος 3 στοιχείο ε) του Κανονισμού 883/2004 ή
- όταν ένα πρόσωπο ασκεί οικονομικές δραστηριότητες σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη ή όταν ένας εργαζόμενος έχει περισσότερους εργοδότες [άρθρο 13 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004]<sup>45</sup>.

Η «κατοικία» διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο ως κανόνας σύγκρουσης νόμων σε περίπτωση πιθανής σώρευσης παροχών:

- Άρθρο 17: δικαίωμα στις παροχές ασθενείας σε είδος σε περίπτωση κατοικίας σε κράτος μέλος άλλο από το αρμόδιο κράτος μέλος,
- Άρθρο 23: δικαίωμα σε παροχές ασθενείας σε είδος για τους συνταξιούχους,
- Άρθρο 58: χορήγηση συμπληρώματος,
- Άρθρο 65: δικαίωμα σε παροχές ανεργίας στην περίπτωση ανέργου που κατοικούσε σε κράτος μέλος άλλο από το αρμόδιο,
- Άρθρο 67: δικαίωμα σε οικογενειακές παροχές για τα μέλη της οικογένειας που κατοικούν σε άλλο κράτος μέλος,
- Άρθρο 68: κανόνες προτεραιότητας σε περίπτωση σώρευσης δικαιωμάτων για οικογενειακές παροχές,
- Άρθρο 70: ειδικές μη ανταποδοτικού τύπου παροχές σε χρήμα.

### 2. Πώς ορίζεται ο όρος «κατοικία»;

Το άρθρο 1 στοιχεία ι) και ια) του Κανονισμού 883/2004 κάνουν διάκριση μεταξύ «κατοικίας» και «διαμονής»: Η κατοικία ορίζεται ως ο τόπος στον οποίο διαμένει *συνήθως* ένα πρόσωπο, ενώ η «διαμονή» σημαίνει την *προσωρινή* διαμονή.

<sup>45</sup> Εκτός εάν άλλα στοιχεία είναι καθοριστικά βάσει του εν λόγω άρθρου.



Το Δικαστήριο έκρινε ότι το κράτος μέλος «κατοικίας» σύμφωνα με αυτήν την ερμηνεία είναι «το κράτος στο οποίο οι ενδιαφερόμενοι έχουν τη συνήθη κατοικία τους και στο οποίο βρίσκεται επίσης το κέντρο των συμφερόντων τους.» Πρόσθεσε ότι «στο πλαίσιο αυτό πρέπει να ληφθεί υπόψη ιδίως η οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου, οι λόγοι που υπαγόρευσαν τη μετακίνησή του, η διάρκεια και η συνέχεια της κατοικίας του, στις περιπτώσεις όπου υφίσταται σταθερή απασχόληση και η πρόθεση του εργαζομένου, όπως συνάγεται από όλες τις περιστάσεις».<sup>46</sup>

Το σύνηθες κέντρο συμφερόντων πρέπει να καθορίζεται βάσει των στοιχείων, έχοντας υπόψη όλες τις περιστάσεις που υποδεικνύουν την πραγματική επιλογή από ένα πρόσωπο μιας χώρας ως κράτους κατοικίας.<sup>47</sup>

Ο όρος «κατοικία» ερμηνεύεται με τον τρόπο αυτόν στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>48</sup>, δηλ. εφαρμόζεται εξ *ορισμού* με τον ίδιο τρόπο σε όλες τις παροχές για τους σκοπούς της εφαρμογής του Κανονισμού 883/2004 και του Κανονισμού 987/2009<sup>49</sup>. Αυτό σημαίνει ότι, όταν οι δύο αυτοί κανονισμοί αναφέρονται στον όρο «κατοικία», ο εν λόγω ευρωπαϊκός ορισμός ισχύει ιδίως για όλες τις διατάξεις των κανονισμών που αποσκοπούν στο να επιλύσουν ενδεχόμενες συγκρούσεις δικαίου.

Ωστόσο, δεδομένου ότι οι εν λόγω δύο κανονισμοί δεν εναρμονίζουν αλλά μόνο συντονίζουν τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης των κρατών μελών, τα κράτη μέλη δύνανται, καταρχήν, να προβλέπουν (στην εθνική νομοθεσία τους) πρόσθετες προϋποθέσεις που παρέχουν δικαίωμα για μια συγκεκριμένη παροχή ή κάλυψη σε ένα συγκεκριμένο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, για όσο διάστημα τα εν λόγω κριτήρια είναι συμβατά με τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και, ειδικότερα, με τη βασική αρχή της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης διακρίσεων των διακινούμενων προσώπων. Οσάκις αυτές οι πρόσθετες προϋποθέσεις αφορούν ελάχιστες περιόδους κατοικίας, το άρθρο 6 του Κανονισμού 883/2004 ορίζει ότι λαμβάνονται υπόψη οι περίοδοι που ολοκληρώνονται σε άλλο κράτος μέλος, στο βαθμό που είναι απαραίτητο.

Πρόσθετοι όροι μπορεί να προέρχονται επίσης από το γεγονός ότι η εθνική νομοθεσία απαιτεί η «κατοικία» στο κράτος μέλος να είναι σύμφωνη με έναν εθνικό ορισμό του όρου «κατοικία». Ένας τέτοιος εθνικός ορισμός ενδέχεται να απαιτεί λιγότερα, διαφορετικά ή περαιτέρω κριτήρια π.χ. για δικαίωμα σε παροχή, τα οποία επίσης πρέπει να είναι σύμφωνα με τη νομοθεσία της ΕΕ.<sup>50</sup>

Ο όρος «διαμονή»<sup>51</sup> χαρακτηρίζεται από προσωρινό χαρακτήρα και από την πρόθεση του προσώπου να επιστρέψει στον τόπο κατοικίας του το συντομότερο δυνατό αφότου επιτευχθεί ο επιδιωκόμενος σκοπός της διαμονής του σε άλλη χώρα. Συνεπώς, η «διαμονή» απαιτεί τη φυσική παρουσία του ενδιαφερόμενου εργαζομένου εκτός του συνήθους τόπου κατοικίας του.

<sup>46</sup> Υπόθεση C-90/97, Swaddling, Συλλογή 1999, σ. I-1075, σκέψη 29.

<sup>47</sup> Υπόθεση C-76/76, Di Paolo, Συλλογή 1977, σ. 117 της Ελληνικής Ειδικής Έκδοσης, σκέψεις 17 έως 20 και Υπόθεση C-102/91, Knoch, Συλλογή 1992 σ. I-4341, σκέψεις 21 και 23.

<sup>48</sup> Υπόθεση C-90/97, Swaddling, Συλλογή 1999, σ. I-1075, σκέψη 28.

<sup>49</sup> Η έννοια του όρου «κατοικία» είναι η ίδια για τους σκοπούς της εφαρμογής των κανονισμών 1408/71 και 574/72.

<sup>50</sup> Όσον αφορά την εισαγωγή ενός ελέγχου δικαιώματος κατοικίας, γίνεται αναφορά στην υπόθεση C-140/12, Brey, που δεν έχει ακόμη δημοσιευτεί, καθώς και σε περαιτέρω νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με το θέμα αυτό.

<sup>51</sup> Η οποιαδήποτε μορφή παρουσίας σε ένα κράτος μέλος το οποίο δεν είναι η συνήθης κατοικία του.



Δεδομένου ότι οι κανόνες που αφορούν την εφαρμοστέα νομοθεσία βασίζονται στην αρχή ότι κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των κανονισμών υπόκειται στη νομοθεσία ενός και μόνον κράτους μέλους<sup>52</sup>, μπορεί να συναχθεί από την αρχή αυτήν ότι κάθε πρόσωπο μπορεί να έχει έναν μόνο τόπο κατοικίας κατά την έννοια των κανονισμών<sup>53</sup>.

Μπορεί επίσης να συναχθεί ότι κάθε τέτοιο πρόσωπο πρέπει να έχει τόπο κατοικίας, διότι διαφορετικά μπορεί να προκύψει αρνητική σύγκρουση όσον αφορά την εφαρμοστέα νομοθεσία, πράγμα που επιθυμούν να αποφύγουν οι κανονισμοί.

Αυτός ο τόπος κατοικίας δεν πρέπει απαραίτητα να είναι εντός του εδαφικού πεδίου εφαρμογής των κανονισμών, δηλαδή μπορεί να είναι επίσης σε τρίτη χώρα (για παράδειγμα στην περίπτωση ενός εμπορικού αντιπροσώπου ή άλλου περιοδεύοντος εργαζομένου με μόνιμη κατοικία σε τρίτη χώρα ο οποίος ταξιδεύει για επαγγελματικούς σκοπούς σε διαφορετικά κράτη μέλη αλλά επιστρέφει στα διαστήματα μεταξύ των περιηγήσεών του στη χώρα προέλευσής του<sup>54</sup>).

### 3. Κριτήρια για τον προσδιορισμό του τόπου κατοικίας

Όσον αφορά τα κριτήρια για τον προσδιορισμό του τόπου κατοικίας κατά την έννοια του άρθρου 1 στοιχείο ι) του Κανονισμού 883/2004 που προσδιορίζεται από το Δικαστήριο, ο νομοθέτης, στο άρθρο 11 του Κανονισμού 987/2009 προέβλεψε έναν κανόνα που αποσκοπεί στο να επιτρέψει τον προσδιορισμό του τόπου κατοικίας ενός προσώπου «[σ]ε περίπτωση διάστασης απόψεων μεταξύ των φορέων δύο ή περισσότερων κρατών μελών». Σκοπός του νέου αυτού άρθρου είναι να παράσχει ένα εργαλείο για να εξασφαλιστεί ότι, στην εξαιρετική περίπτωση κατά την οποία οι δύο φορείς δεν μπορούν να συμφωνήσουν σχετικά με τον τόπο κατοικίας, θα υπάρχει ωστόσο, πάντα ένα κράτος μέλος που αναγνωρίζεται ως κράτος κατοικίας.

Προκειμένου να προσδιοριστεί το **κέντρο των συμφερόντων** του ενδιαφερομένου, οι φορείς αυτοί πρέπει, σύμφωνα με το άρθρο 11 παράγραφος 1 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009, να διεξαγάγουν από κοινού «συνολική αξιολόγηση» όλων των διαθέσιμων πληροφοριών που αφορούν συναφή στοιχεία, στα οποία μπορούν να περιλαμβάνονται ανάλογα με την περίπτωση διάφορα κριτήρια.

Τα **κριτήρια για τον προσδιορισμό της κατοικίας** είναι ρητώς μη εξαντλητικά («ιδίως» όπως αποφαίνεται το Δικαστήριο στην υπόθεση Swaddling και «μπορούν να περιλαμβάνουν»), όπως αναφέρεται στο άρθρο 11 του Κανονισμού 987/2009) και εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που πρέπει να προσδιοριστεί ο τόπος κατοικίας ενός προσώπου:

- οικογενειακή κατάσταση (οικογενειακή κατάσταση και οικογενειακοί δεσμοί),
- η διάρκεια καθώς και η συνεχής παρουσία στην επικράτεια του σχετικού κράτους μέλους,<sup>55</sup>
- η κατάσταση της απασχόλησης (η φύση και τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της ασκούμενης δραστηριότητας, και ιδίως ο τόπος όπου ασκείται συνήθως η

<sup>52</sup> Άρθρο 11 παράγραφος 1 του Κανονισμού 883/2004.

<sup>53</sup> Υπόθεση C-589/10, Wencel, δεν έχει δημοσιευτεί ακόμα, σκέψεις 43 έως 51.

<sup>54</sup> Υπόθεση C-13/73, Hakenberg, Συλλογή 1973, σ. 649 της Ελληνικής Ειδικής Έκδοσης, σκέψεις 29 έως 32.

<sup>55</sup> Ωστόσο, δεν είναι δυνατόν να απαιτείται μια ελάχιστη περίοδος κατοικίας, Υπόθεση C-90/97, Swaddling, Συλλογή 1999, σ. I-1075, σκέψη 30.





δραστηριότητα, η σταθερότητα της δραστηριότητας, και η διάρκεια της τυχόν σύμβασης εργασίας),

- η άσκηση τυχόν μη αμειβομένων δραστηριοτήτων,
- στην περίπτωση σπουδαστών, η πηγή των εισοδημάτων τους,
- οι συνθήκες στέγασής, και ειδικότερα ο βαθμός μονιμότητάς τους,
- το κράτος μέλος όπου θεωρείται ότι βρίσκεται η φορολογική κατοικία του προσώπου,
- οι λόγοι που υπαγόρευσαν τη μετακίνηση,
- η πρόθεση του ενδιαφερομένου, όπως συνάγεται από όλες τις περιστάσεις.

Τα κριτήρια αυτά κάνουν διάκριση μεταξύ των στοιχείων που συνδέονται με τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της συνήθους κατοικίας, όπως η διάρκεια και η συνεχής παρουσία στην επικράτεια ενός κράτους μέλους, και των στοιχείων που ισχύουν για την κατάσταση ενός προσώπου. Όλα αυτά τα στοιχεία αφορούν αποκλειστικά τα πραγματικά κριτήρια, δηλαδή πρέπει να αξιολογούνται ανεξάρτητα από τη νομιμότητά τους (π.χ. η φύση και τα ειδικά χαρακτηριστικά μιας αμειβόμενης δραστηριότητας διαδραματίζουν επίσης ρόλο στην περίπτωση παράνομης απασχόλησης).

Η πρόθεση του ενδιαφερομένου πρέπει να αξιολογείται «όπως συνάγεται από όλες τις περιστάσεις». Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να υποστηρίζεται από αποδεικτικά στοιχεία, δηλαδή μπορεί να ληφθεί υπόψη μόνον εφόσον υποστηρίζεται από τα αντικειμενικά στοιχεία και περιστάσεις. Η απλή δήλωση ότι ένα πρόσωπο θεωρεί ή επιθυμεί να έχει την κατοικία του σε έναν συγκεκριμένο τόπο δεν είναι επαρκής.

Όπου εφαρμόζεται το άρθρο 11 του Κανονισμού 987/2009, δηλαδή σε περιπτώσεις διαφοράς απόψεων μεταξύ των φορέων δύο ή περισσότερων κρατών μελών όσον αφορά τον προσδιορισμό της κατοικίας ενός προσώπου, το άρθρο 11 παράγραφος 2 του Κανονισμού 987/2009 προβλέπει ότι η βούληση του εν λόγω προσώπου θεωρείται καθοριστική, δηλαδή στις περιπτώσεις που η εξέταση των διάφορων κριτηρίων με βάση τα συναφή στοιχεία δεν οδηγεί σε σαφή λύση.

Ένα πρόσωπο που μετακινείται σε άλλη χώρα χωρίς να διατηρεί ουσιαστικούς δεσμούς με τη χώρα προέλευσής του δεν μπορεί πλέον να θεωρηθεί ότι «κατοικεί» εκεί, ακόμη και όταν προτίθεται να επιστρέψει στην εν λόγω χώρα. Αυτό ισχύει, για παράδειγμα, όταν το διακινούμενο πρόσωπο δεν αφήνει κάποιο μέλος της οικογένειάς του, κάποια οικία ή ενοικιαζόμενο διαμέρισμα ή κάποια διεύθυνση επικοινωνίας στη χώρα προέλευσης.

Τα στοιχεία ή τα κριτήρια για τον προσδιορισμό της κατοικίας που προαναφέρθηκαν δεν είναι εξαντλητικά. Εφαρμόζονται μόνο «κατά περίπτωση», δηλαδή δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν όλα τα κριτήρια σε όλες τις περιπτώσεις. Προέρχονται από τη σχετική νομολογία του Δικαστηρίου και από το άρθρο 11 παράγραφος 1 του Κανονισμού 987/2009, ωστόσο θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και άλλα κριτήρια.

Συχνά, οι φορείς απλώς θεωρούν ότι ο τόπος κατοικίας ταυτίζεται με τον τόπο όπου ένα πρόσωπο έχει δηλώσει τη διεύθυνση κατοικίας του. Ωστόσο, αν και η δήλωση μπορεί να θεωρηθεί ως ένδειξη της πρόθεσης του προσώπου, δεν είναι κατά κανέναν



τρόπο καθοριστική ούτε είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθεί ως απόδειξη της κατοικίας του προσώπου σε συγκεκριμένο τόπο.

Ενώ τα διάφορα κριτήρια που προσδιόρισε το Δικαστήριο και τα οποία περιλαμβάνονται στο άρθρο 11 παράγραφος 1 του Κανονισμού 987/2009 δεν έχουν πάντα το ίδιο βάρος ή την ίδια σημασία, από την άλλη πλευρά δεν υπάρχει ιεράρχηση μεταξύ τους. Δεν υπάρχει κάποιο γρήγορο και εύκολο κριτήριο, το οποίο θα μπορούσε να εκληφθεί ως καθοριστικό, αλλά κάθε μεμονωμένη περίπτωση πρέπει να αξιολογείται σύμφωνα με τα μεμονωμένα χαρακτηριστικά της βάσει συνολικής αξιολόγησης όλων των συναφών στοιχείων και περιστάσεων.

#### 4. Ορισμένα παραδείγματα στα οποία ο προσδιορισμός του τόπου κατοικίας ενδέχεται να είναι δύσκολος

Ο τόπος κατοικίας ενός προσώπου μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολο να προσδιοριστεί σε δύο διαφορετικά είδη καταστάσεων:

- α) Στην περίπτωση ιδιαίτερα κινητικών προσώπων που μετακινούνται συχνά από ένα κράτος μέλος σε άλλο ή που ζουν ταυτόχρονα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη (= θετική σύγκρουση μεταξύ περισσότερων του ενός πιθανών τόπων κατοικίας) και
- β) στην περίπτωση προσώπων που ζουν σε μάλλον ασταθείς συνθήκες, όπως σε αυτοσχέδια καταλύματα, νοσοκομεία, φοιτητικές εστίες ή φυλακές, τα οποία μπορεί τα ίδια τα πρόσωπα να θεωρούν απλώς προσωρινή κατάσταση, χωρίς όμως να έχουν συνήθη κατοικία ή μόνιμη διεύθυνση αλλού (αρνητική σύγκρουση σε περίπτωση που δεν υπάρχει προφανής συνήθης κατοικία).

Τα ακόλουθα **παραδείγματα** αποσκοπούν απλώς να παράσχουν κάποια καθοδήγηση και περαιτέρω διευκρινίσεις σε ορισμένες απλουστευμένες περιστάσεις. Δεν απαλλάσσουν τον εν λόγω φορέα από την αξιολόγηση κάθε μεμονωμένης περίπτωσης σύμφωνα με τα δικά της ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και περιστάσεις.

Τα παραδείγματα στοχεύουν να προσελκύσουν την προσοχή στα ειδικά χαρακτηριστικά που μπορεί να είναι κοινά σε πολλές περιπτώσεις, μολονότι οι περισσότερες πραγματικές καταστάσεις συμπεριλαμβάνουν περισσότερα από ένα ειδικά χαρακτηριστικά, καθώς και να υποδείξουν πώς θα πρέπει να σταθμίζονται τα ειδικά αυτά χαρακτηριστικά όσον αφορά την κατοικία. Ωστόσο, τα παραδείγματα δεν αξιολογούν ούτε συνάγουν συμπεράσματα σχετικά με το ποια χώρα η νομοθεσία εφαρμόζεται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση ή ποια χώρα θα ήταν υπεύθυνη για τις παροχές.

Απεικονίζουν τη συλλογιστική που μπορεί να οδηγήσει σε συγκεκριμένη λύση με βάση τις διαθέσιμες πληροφορίες, αλλά δεν αποκλείουν ότι μια συνολική αξιολόγηση όλων των συναφών στοιχείων και περιστάσεων μπορεί να οδηγήσει σε διαφορετικό αποτέλεσμα όπου αυτό προκαλείται από πρόσθετες ή διαφορετικές πτυχές μιας υπόθεσης. Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι τα παραδείγματα περιγράφουν μια κατάσταση σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή και η αξιολόγηση της κατοικίας θα μπορούσε να είναι διαφορετική αν η κατάσταση συνεχίζεται για μεγαλύτερο χρονικό



διάστημα ή αν οι συνθήκες μεταβληθούν ως προς κάποιο άλλο στοιχείο με την πάροδο του χρόνου.

#### 4.1. Μεθοριακοί εργαζόμενοι

Ο Α είναι βέλγος υπήκοος που ζει με τη σύζυγο και τα δυο παιδιά τους στο Βέλγιο. Εργάζεται στη Γαλλία όπου ενοικιάζει ένα διαμέρισμα. Συνήθως επιστρέφει κάθε σαββατοκύριακο στην οικογένειά του.

##### Αξιολόγηση

Ο Α δαπανά το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου του στη Γαλλία. Αυτός είναι και ο τόπος στον οποίο έχει σταθερή απασχόληση και συνήθως ασκεί οικονομική δραστηριότητα. Από την άλλη πλευρά, οι συνθήκες στέγασης και η οικογενειακή του κατάσταση υποδεικνύουν σαφώς ότι το κέντρο των συμφερόντων του εξακολουθεί να είναι στο Βέλγιο. Διατηρεί στενούς δεσμούς με την οικογένειά του και με το σπίτι της οικογένειάς του, στο οποίο επιστρέφει τακτικά κατά τα σαββατοκύριακα. Αυτό δείχνει ότι προτίθεται να διαμείνει στη Γαλλία μόνο προσωρινά και μόνο για όσο διάστημα είναι αναγκαίο λόγω της εργασίας του.

##### Συμπέρασμα

Δεδομένου ότι ο Α προτίθεται να διαμείνει στη Γαλλία μόνον προσωρινά και καθώς κατά το χρονικό αυτό διάστημα διατηρεί ισχυρούς δεσμούς με την οικογένειά του στο Βέλγιο, το βασικό κέντρο των συμφερόντων του και, ως εκ τούτου, ο συνήθης τόπος κατοικίας του εξακολουθεί να είναι το Βέλγιο. Ο Α είναι τυπικός μεθοριακός εργαζόμενος κατά την έννοια του άρθρου 1, στοιχείο στ) του Κανονισμού 883/2004.<sup>56</sup>

#### 4.2. Εποχικοί εργαζόμενοι

Ο Β είναι πολωνός σπουδαστής ο οποίος εργάζεται ως σερβιτόρος σε ξενοδοχείο σε έναν αυστριακό χιονοδρομικό σταθμό από τα Χριστούγεννα έως τον Απρίλιο. Κατά το χρονικό αυτό διάστημα, κοιμάται σε ένα μικρό δωμάτιο στο ξενοδοχείο όπου απασχολείται. Μετά την εν λόγω περίοδο, θέλει να επιστρέψει στο πατρικό του σπίτι στην Πολωνία.

##### Αξιολόγηση

Αντίθετα με το προηγούμενο παράδειγμα, ο Β δεν επιστρέφει τακτικά στη χώρα προέλευσής του κατά την εποχική του απασχόληση. Ωστόσο, οι συνθήκες στέγασής του στην Αυστρία δείχνουν σαφώς ότι δεν έχει την πρόθεση να ζήσει εκεί μόνιμα. Διαμένει στην Αυστρία μόνο λόγω της θέσης εργασίας του. Δεν διαθέτει σταθερή μόνιμη απασχόληση, αλλά απλώς μια σύμβαση εργασίας για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Επίσης, η πρόθεσή του να επιστρέψει στη χώρα προέλευσής του μετά τη λήξη της απασχόλησης, που υποστηρίζεται από την πραγματική κατάσταση των συνθηκών εργασίας και στέγασής του, δείχνει ότι εξακολουθεί πάντα να διατηρεί τη συνήθη κατοικία του στην Πολωνία.

##### Συμπέρασμα

<sup>56</sup> Υπόθεση 76/76, Di Paolo, Συλλογή 1977, σ. 117 της Ελληνικής Ειδικής Έκδοσης, σκέψεις 17 έως 20.



Όπως και οι περισσότεροι εποχικοί εργαζόμενοι, ο Β διαμένει μόνο προσωρινά στη χώρα απασχόλησής του και, ως εκ τούτου, διατηρεί την κατοικία του στη χώρα προέλευσής του, κατά την εποχική του απασχόληση.

#### 4.3. Αποσπασμένοι εργαζόμενοι (Α)

Ο Γ ζει με την οικογένειά του στη Γαλλία. Έχει αποσπαστεί από τον εργοδότη του για δύο έτη στο Βέλγιο. Κατά τη διάρκεια των διακοπών, επιστρέφει στη Γαλλία για να δει την οικογένειά του εκεί. Σύμφωνα με τη φορολογική συμφωνία μεταξύ Γαλλίας και Βελγίου, καταβάλλει τον φόρο εισοδήματος στη Γαλλία για τους πρώτους έξι μήνες της απόσπασης και στο Βέλγιο για την υπόλοιπη περίοδο. Μετά τον τερματισμό της απασχόλησής του στο Βέλγιο, προτίθεται να επιστρέψει στο σπίτι της οικογένειάς του στη Γαλλία.

##### Αξιολόγηση

Η απόσπαση είναι χρονικά περιορισμένη και, συνεπώς, προσωρινή λόγω της ίδιας της φύσης της. Επίσης, το γεγονός ότι η οικογένεια του Γ εξακολουθεί να κατοικεί στη Γαλλία κατά την περίοδο της απόσπασης αποτελεί ένδειξη ότι διατηρεί τη συνήθη κατοικία του στη χώρα προέλευσής του κατά την περίοδο της απόσπασης.

Αυτό δεν αλλάζει από το γεγονός ότι οι φορολογικές συμφωνίες συνήθως προβλέπουν ότι οι φόροι καταβάλλονται στη χώρα προέλευσης μόνο για την αρχική εξάμηνη περίοδο της απόσπασης και στη χώρα απασχόλησης μετά την εν λόγω περίοδο.

##### Συμπέρασμα

Ο Γ εξακολουθεί να κατοικεί στη χώρα προέλευσής του (Γαλλία) και κατά τη διάρκεια της περιόδου απόσπασης.

#### 4.4. Αποσπασμένοι εργαζόμενοι (Β)

Ο Δ ζει με την οικογένειά του στη Γαλλία. Έχει αποσπαστεί από τον εργοδότη του για δύο έτη στο Βέλγιο. Εκμισθώνει το γαλλικό σπίτι του σε άλλη οικογένεια και μετακομίζει με τη δική του οικογένεια στον νέο τόπο εργασίας του στο Βέλγιο.

##### Αξιολόγηση

Αντίθετα με το προηγούμενο παράδειγμα, ο Δ μετακομίζει με την οικογένειά του στη νέα χώρα απασχόλησής του κατά τη διάρκεια της περιόδου απόσπασης. Εφόσον έχει εκμισθώσει το σπίτι του στη Γαλλία σε άλλη οικογένεια, δεν θα επιστρέφει εκεί σε τακτική βάση.

##### Συμπέρασμα

Τόσο η οικογενειακή κατάσταση όσο και η κατάσταση απασχόλησης του Δ υποδεικνύουν ότι έχει ουσιαστικά μετατοπίσει το κέντρο των συμφερόντων του στο Βέλγιο και, ως εκ τούτου, κατοικεί εκεί κατά τη διάρκεια της περιόδου απόσπασης.

#### 4.5. Σπουδαστές (Α)

Ο Ε είναι σπουδαστής. Οι γονείς του ζουν στο Βέλγιο, αλλά εκείνος σπουδάζει στο Παρίσι, όπου έχει ενοικιάσει ένα μικρό διαμέρισμα. Οι σπουδές του



χρηματοδοτούνται από τους γονείς του. Επιστρέφει στους γονείς του κάθε σαββατοκύριακο.

#### Αξιολόγηση

Οι σπουδές του Ε συνιστούν μη αμειβόμενη δραστηριότητα η οποία είναι ένα από τα στοιχεία που αναγράφονται στο άρθρο 11 παράγραφος 1 του Κανονισμού 987/2009. Από την άλλη πλευρά, οι σπουδές του χρηματοδοτούνται από τους γονείς του, από τους οποίους εξακολουθεί να εξαρτάται. Στην περίπτωση σπουδαστών, η πηγή των εισοδημάτων τους έχει συμπεριληφθεί από το άρθρο 11 παράγραφος 1 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 ως συγκεκριμένο κριτήριο που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη.

#### Συμπέρασμα

Το γεγονός ότι ο Ε επιστρέφει τακτικά στο σπίτι των γονέων του κάθε σαββατοκύριακο και ότι εξακολουθεί να συντηρείται από τους γονείς του οι οποίοι επίσης χρηματοδοτούν τις σπουδές του αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι ο συνήθης τόπος κατοικίας του εξακολουθεί να είναι στο Βέλγιο, όπου ζουν οι γονείς του.

### **4.6. Σπουδαστές (B)**

Ο Ζ είναι σπουδαστής. Οι γονείς του ζουν στο Βέλγιο, αλλά εκείνος σπουδάζει στη Γαλλία, όπου έχει ενοικιάσει ένα μικρό διαμέρισμα. Δικαιούται γαλλική υποτροφία, η οποία καλύπτει το σύνολο των δαπανών του. Πέραν τα περισσότερα σαββατοκύριακα στη Γαλλία με τους φίλους του.

#### Αξιολόγηση

Στην περίπτωση αυτήν, τα περισσότερα στοιχεία που αναγράφονται στο άρθρο 11 παράγραφος 1 του Κανονισμού 987/2009 (μη αμειβόμενες δραστηριότητες, πηγή εισοδήματος, συνθήκες στέγασης) συνηγορούν υπέρ της παραδοχής ότι ο Ζ έχει μετατοπίσει το κέντρο των συμφερόντων του στη Γαλλία.

#### Συμπέρασμα

Δεδομένου ότι ο Ζ κερδίζει τα προς το ζην στη Γαλλία και ζει εκεί ανεξάρτητα, είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι κατοικεί εκεί.

### **4.7. Συνταξιούχοι (A)**

Ο Η είναι γερμανός συνταξιούχος. Στη Γερμανία, διαθέτει ένα σπίτι με κήπο. Τις περισσότερες διακοπές του τις έχει περάσει με τη σύζυγό του στην Ισπανία. Μετά τη συνταξιοδότηση, αγοράζουν ένα μικρό διαμέρισμα στο καλοκαιρινό θέρετρο της Ισπανίας όπου είχαν περάσει τις περισσότερες διακοπές τους. Τώρα ζουν το μισό έτος στο διαμέρισμα στην Ισπανία και το άλλο μισό στο σπίτι τους στη Γερμανία.

#### Αξιολόγηση

Σε μια τέτοια περίπτωση, ούτε η διάρκεια ούτε η συνέχεια της παρουσίας στη Γερμανία ή την Ισπανία ούτε η οικογενειακή κατάσταση δίνουν σαφή απάντηση. Θα μπορούσε να υποθεθεί ότι μετατοπίζει τον τόπο κατοικίας του κάθε έξι μήνες, αλλά μια τέτοια υπόθεση δύο εναλλασσόμενων τόπων κατοικίας εντός ενός έτους θα πρέπει να αποφεύγεται.





Το γεγονός ότι ο Η και η σύζυγός του έχουν το σπίτι τους στη Γερμανία και έχουν μόνο ένα μικρό διαμέρισμα στην Ισπανία, ότι είναι Γερμανοί υπήκοοι, ότι έχουν περάσει την ενεργό ζωή τους ως επί το πλείστον στη Γερμανία, ότι λαμβάνουν (μόνο) γερμανική σύνταξη συνηγορούν υπέρ της παραδοχής ότι διατηρούν τους στενότερους δεσμούς τους, δηλαδή το βασικό κέντρο των προσωπικών, κοινωνικών και οικονομικών συμφερόντων τους στη Γερμανία ακόμη και κατά τη διάρκεια των περιόδων που περνούν στην Ισπανία.

#### Συμπέρασμα

Ο Η και η σύζυγός του εξακολουθούν να κατοικούν στη Γερμανία ακόμη και κατά τη διάρκεια των περιόδων που ζουν στην Ισπανία.

### **4.8. Συνταξιούχοι (B)**

Ο Θ, υπήκοος του Ηνωμένου Βασιλείου, είναι συνταξιούχος και αποφασίζει να μετακομίσει στην Πορτογαλία μαζί με τη σύζυγό του. Αγοράζει ένα σπίτι στην Πορτογαλία, αλλά διατηρεί το σπίτι του στο Ηνωμένο Βασίλειο, το οποίο τώρα κατοικείται από την οικογένεια της κόρης τους. Ωστόσο, δεν θεωρούν το νέο τους σπίτι στην Πορτογαλία ως «κατοικία»· θεωρούν ότι η κατοικία τους εξακολουθεί να βρίσκεται στο Ηνωμένο Βασίλειο.

#### Αξιολόγηση

Σε αντίθεση με την προηγούμενη περίπτωση, ο Θ και η σύζυγός του περνούν τον περισσότερο χρόνο τους στην Πορτογαλία. Εξακολουθούν να έχουν ένα σπίτι στο Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά αυτό κατοικείται από την οικογένεια του παιδιού τους. Εξακολουθούν να διατηρούν κάποιους πολιτιστικούς και οικονομικούς δεσμούς με το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου έχουν μεγαλώσει, όπου έχουν περάσει το μεγαλύτερο μέρος της ενεργού ζωής τους και από το οποίο λαμβάνουν τη σύνταξή τους, αλλά υπερισχύει το γεγονός ότι έχουν ουσιαστικά και πλήρως μεταφέρει το σπίτι τους στην Πορτογαλία.

#### Συμπέρασμα

Παρά τη δήλωση των προθέσεών τους περί του αντιθέτου, ο Θ και η σύζυγός του θα πρέπει να θεωρείται ότι κατοικούν στην Πορτογαλία.

### **4.9. Ανενεργά πρόσωπα με υψηλή κινητικότητα (A)**

Ο Ι είναι άγαμος και άνεργος. Σε αναζήτηση απασχόλησης, εγκαταλείπει το σπίτι της οικογένειάς του και μετακομίζει σε άλλο κράτος μέλος, στο οποίο δεν έχει καταχωρημένη διεύθυνση και σταθερή απασχόληση, αλλά απλώς διανυκτερεύει στο διαμέρισμα ενός φίλου. Προσπαθεί να κερδίσει τα προς το ζην παίζοντας μουσική και μαζεύοντας χρήματα στους δρόμους.

#### Αξιολόγηση

Ο Ι δεν έχει στενούς κοινωνικούς και οικονομικούς δεσμούς με το κράτος μέλος στο οποίο ζει τώρα. Επίσης, δεν διαθέτει σταθερή κατοικία ή διεύθυνση στη χώρα αυτή. Ως εκ τούτου, μπορεί να θεωρηθεί ότι εξακολουθεί να συντηρεί την κατοικία του στον τόπο όπου ζει η οικογένειά του, η οποία είναι το πλέον σταθερό στοιχείο στην κατάσταση του.



### Συμπέρασμα

Ο Ι διατηρεί την κατοικία του στη χώρα προέλευσής του κατά τη διάρκεια της διαμονής του σε άλλο κράτος μέλος.

#### **4.10. Ανεργά πρόσωπα με υψηλή κινητικότητα (B)**

Ο Κ είναι άγαμος και άνεργος. Σε αναζήτηση απασχόλησης, καταγγέλλει το μισθωτήριο συμβόλαιο για το διαμέρισμά του στη χώρα προέλευσής του και μεταβαίνει σε άλλο κράτος μέλος παίρνοντας μαζί του όλα τα προσωπικά του αντικείμενα. Δεν διατηρεί μια διεύθυνση στη χώρα προέλευσής του και δηλώνει ότι δεν έχει την πρόθεση να επιστρέψει.

### Αξιολόγηση

Ο Κ δεν έχει στενούς κοινωνικούς και οικονομικούς δεσμούς με το κράτος μέλος στο οποίο ζει τώρα. Επίσης, δεν διαθέτει σταθερή κατοικία ή διεύθυνση στη χώρα αυτή. Ωστόσο, έχει επίσης κόψει εντελώς τους δεσμούς του με τη χώρα προέλευσής του και ούτε έχει συνήθη κατοικία εκεί πλέον. Συνεπώς, η δήλωση προθέσεων του υποστηρίζεται από πραγματικές περιστάσεις.

### Συμπέρασμα

Παρόλο που ο Κ μπορεί να θεωρεί την τρέχουσα διαμονή του στο διαμέρισμα ενός φίλου απλώς ως «προσωρινή» λύση, αυτό πρέπει να θεωρείται ως ο συνήθης τόπος κατοικίας του, κατά την έννοια του άρθρου 1 στοιχείο ι) του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, επειδή δεν έχει διατηρήσει καμία σχέση ή στενό δεσμό με κανέναν άλλο τόπο και, ως εκ τούτου, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι κατοικεί αλλού.



## Μέρος IV: Μεταβατικές διατάξεις

### 1. Υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις όταν η εφαρμοστέα νομοθεσία έχει ήδη προσδιοριστεί σύμφωνα με τον Κανονισμό 1408/71 ή σύμφωνα με τον Κανονισμό 883/2004 πριν από τις 28 Ιουνίου 2012;

Τα άρθρα 87 παράγραφος 8 και 87α του Κανονισμού 883/2004 ορίζουν ότι εάν, ως συνέπεια του νέου κανονισμού, ένα πρόσωπο υπόκειται στη νομοθεσία κράτους μέλους άλλου από το καθοριζόμενο σύμφωνα με τον Κανονισμό 1408/71, ή σύμφωνα με τον Κανονισμό 883/2004 όπως ίσχυε πριν από τις 28 Ιουνίου 2012, η προηγούμενη απόφαση εξακολουθεί να ισχύει εφόσον η σχετική κατάσταση παραμένει αμετάβλητη.

Η πρώτη απαίτηση για την εφαρμογή των άρθρων 87 παράγραφος 8 και 87α είναι ότι, ως συνέπεια της έναρξης ισχύος του Κανονισμού 883/2004 ή του Κανονισμού 465/2012, ένα πρόσωπο υπόκειται στη νομοθεσία κράτους μέλους άλλου από το καθοριζόμενο, σύμφωνα με τον Τίτλο II του Κανονισμού 1408/71<sup>57</sup> ή σύμφωνα με τον Τίτλο II του Κανονισμού 883/2004, πριν από τις 28 Ιουνίου 2012.

Η δεύτερη απαίτηση του άρθρου 87 παράγραφος 8 και του άρθρου 87α είναι ότι η σχετική κατάσταση παραμένει αμετάβλητη.

Σκοπός της διάταξης αυτής είναι να αποφευχθούν οι πολλές αλλαγές της εφαρμοστέας νομοθεσίας κατά τη μετάβαση στον νέο κανονισμό και να διασφαλιστεί η ομαλή προσαρμογή των ενδιαφερομένων σε περίπτωση ασυμφωνίας μεταξύ της εφαρμοστέας νομοθεσίας (αρμόδιο κράτος μέλος) στο πλαίσιο του Κανονισμού 1408/71 ή της προηγούμενης διατύπωσης του Κανονισμού 883/2004 και της εφαρμοστέας νομοθεσίας στο πλαίσιο των τροποποιημένων κανόνων του Κανονισμού 883/2004.

Η εξέταση του θέματος από τη διοικητική επιτροπή κατέδειξε την ανάγκη κατάρτισης απλών κανόνων και της συνεκτικής εφαρμογής τους από όλους τους οριζόμενους φορείς, ώστε τα κριτήρια που εφαρμόζονται να θεωρούνται δίκαια, λειτουργικά και διαφανή.

Δυνάμει του Κανονισμού 1408/71, ο οριζόμενος φορέας του αρμόδιου κράτους μέλους εκδίδει ένα πιστοποιητικό στο οποίο δηλώνεται ότι ο ενδιαφερόμενος υπόκειται στην οικεία νομοθεσία (άρθρο 12α του Κανονισμού 574/72<sup>58</sup>). Δυνάμει του Κανονισμού 883/2004, ο οριζόμενος φορέας του αρμόδιου κράτους μέλους ενημερώνει επίσης τον ενδιαφερόμενο και παρέχει βεβαίωση, μετά από αίτηση, σχετικά με την εφαρμοστέα νομοθεσία (άρθρο 16 παράγραφος 5 και άρθρο 19 παράγραφος 2 του Κανονισμού 987/2009). Δεδομένου ότι το κράτος μέλος που

<sup>57</sup> Η διοικητική επιτροπή συμφώνησε ότι το άρθρο 87 παράγραφος 8 του Κανονισμού 883/2004 θα έχει εφαρμογή και για τους ναυτικούς του Ρήνου για τους οποίους η εφαρμοστέα νομοθεσία προσδιοριζόταν μέχρι τότε σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 2 του Κανονισμού 1408/71.

<sup>58</sup> Κανονισμός (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, σ. 1.



ορίστηκε τελευταία ως αρμόδιο δυνάμει του Κανονισμού 1408/71 ή του Κανονισμού 883/2004 και το οποίο εξέδωσε το πιστοποιητικό σχετικά με την εφαρμοστέα νομοθεσία είναι το πλέον κατάλληλο να ελέγξει το αμετάβλητο της κατάστασης μετά την εφαρμογή του Κανονισμού 883/2004 ή με τις τροποποιήσεις του, **συμφωνήθηκαν τα εξής:**

- Εάν κριθεί απαραίτητο, το κράτος μέλος που ορίστηκε τελευταία ως αρμόδιο δυνάμει του Κανονισμού 1408/71 ή του Κανονισμού 883/2004 και το οποίο εξέδωσε το πιστοποιητικό για την εφαρμοστέα νομοθεσία (έντυπο E101, φορητό έντυπο A1) αξιολογεί εάν η σχετική κατάσταση παραμένει αμετάβλητη και, σε αυτήν την περίπτωση, εκδίδει νέα βεβαίωση για την εφαρμοστέα νομοθεσία (φορητό έντυπο A1).

Ενδεχόμενη αλλαγή στη σχετική κατάσταση αναφέρεται στην πραγματική κατάσταση του προσώπου ή του εργοδότη που ήταν καθοριστική για τον τελευταίο προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας βάσει του Κανονισμού 1408/71 ή της προηγούμενης διατύπωσης του τίτλου II του Κανονισμού 883/2004. **Επομένως:**

- Ως μεταβολή της «σχετικής κατάστασης» όπως αναφέρεται στα άρθρα 87 παράγραφος 8 και 87α του Κανονισμού 883/2004 νοείται η μεταβολή, μετά την εφαρμογή του Κανονισμού 883/2004 ή των μεταγενέστερων τροποποιήσεών του, σε ένα από τα κριτήρια/στοιχεία που είναι καθοριστικής σημασίας για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας δυνάμει του Τίτλου II του Κανονισμού 1408/71 ή του Κανονισμού 883/2004, η οποία μεταβολή συνεπάγεται την υπαγωγή του ενδιαφερομένου στη νομοθεσία κράτους μέλους άλλου από αυτό που αποφασίστηκε τελευταία σύμφωνα με τον Τίτλο II του Κανονισμού 1408/71 ή του Κανονισμού 883/2004.
- Κατά κανόνα, μια νέα εργασία, με την έννοια της αλλαγής εργοδότη, η λήξη μιας μισθωτής εργασίας ή η μεταφορά του τόπου κατοικίας σε άλλο κράτος συνιστούν πάντοτε μεταβολή της σχετικής κατάστασης. Εάν υπάρχει διάσταση απόψεων, οι αρμόδιοι φορείς αναζητούν από κοινού λύση.
- Η λήξη της βεβαίωσης για την εφαρμοστέα νομοθεσία (έντυπο E101, φορητό έντυπο A1) δεν συνεπάγεται μεταβολή της «σχετικής κατάστασης».
- Ένα πρόσωπο που επιθυμεί να υπαχθεί στην εφαρμοστέα νομοθεσία κράτους μέλους δυνάμει της τροποποιημένης έκδοσης του Κανονισμού 883/2004, πρέπει να υποβάλει αίτηση σύμφωνα με τα άρθρα 87 παράγραφος 8 και 87α του εν λόγω κανονισμού, στον αρμόδιο φορέα του εν λόγω κράτους μέλους ή στον αρμόδιο φορέα του κράτους μέλους κατοικίας του, εάν ασκεί δραστηριότητες σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.

### Παράδειγμα 1:

Από την 1.1.2010 ένα πρόσωπο που κατοικεί στη Γαλλία ασκεί μισθωτή δραστηριότητα για έναν μόνο εργοδότη στη Γαλλία και στην Ισπανία όπου έχει την έδρα του ο εργοδότης. Στη Γαλλία ασκεί μόνο το 15% της δραστηριότητάς του. Η



Γαλλία είναι το αρμόδιο κράτος μέλος σύμφωνα με το άρθρο 14 παράγραφος 2 στοιχείο β) σημείο i) του Κανονισμού 1408/71, αλλά όχι σύμφωνα με το άρθρο 13 παράγραφος 1 στοιχείο α) του Κανονισμού 883/2004. Αυτό συνεπάγεται ότι εφαρμόζεται το άρθρο 87 παράγραφος 8 και ότι το πρόσωπο εξακολουθεί να καλύπτεται από τη γαλλική νομοθεσία και μετά την εφαρμογή του Κανονισμού 883/2004, εκτός εάν επιλέξει να υπαχθεί στην ισπανική νομοθεσία, δυνάμει του άρθρου 87 παράγραφος 8 του Κανονισμού 883/2004.

## Παράδειγμα 2:

Ένας πιλότος κατοικεί στη Γερμανία και ασκεί μισθωτή δραστηριότητα από το 2009 για λογαριασμό ενός αερομεταφορέα με έδρα την Ιρλανδία. Η έδρα βάσης του είναι το Λουξεμβούργο. Σύμφωνα με τον Κανονισμό 1408/71, επειδή δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στη Γερμανία, αρμόδιο κράτος μέλος ήταν η Ιρλανδία. Ωστόσο, σύμφωνα με τον Κανονισμό 883/2004, μετά την 1η Μαΐου 2010 ασκούσε ουσιώδες μέρος της επαγγελματικής δραστηριότητάς του στη Γερμανία. Λόγω της εφαρμογής του άρθρου 87 παράγραφος 8 του Κανονισμού 883/2004, ο πιλότος μπορεί να εξακολουθήσει να καλύπτεται από τη νομοθεσία που είχε προσδιοριστεί τελευταία βάσει του τίτλου II του Κανονισμού 1408/71 (Ιρλανδία). Σύμφωνα με το άρθρο 87α του Κανονισμού 883/2004, μπορεί να εξακολουθήσει να καλύπτεται από τη νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης της Ιρλανδίας έως τις 27 Ιουνίου 2022<sup>59</sup>, εάν η σχετική του κατάσταση παραμένει αμετάβλητη, παρόλο που η έδρα βάσης του είναι το Λουξεμβούργο.

Οι κανονισμοί 883/2004 και 987/2009 εφαρμόστηκαν σε σχέση με την Ελβετία από την 1η Απριλίου 2012 και σε σχέση με την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία από την 1η Ιουνίου 2012. Επειδή η μεταβατική περίοδος αποτελεί ρήτρα προστασίας και δεν επιτρέπει αλλαγές της εφαρμοστέας νομοθεσίας κατά την ημερομηνία μετάβασης στους νέους κανόνες για την εφαρμοστέα νομοθεσία, θα εφαρμόζεται το άρθρο 87 κατ' αναλογία για το σύνολο της 10ετούς περιόδου. Αυτό σημαίνει ότι η 10ετής μεταβατική περίοδος θα λήξει όσον αφορά την Ελβετία στις 31 Μαρτίου 2022 και όσον αφορά την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία στις 31 Μαΐου 2022.

Οι τροποποιήσεις που εισήχθησαν με τον Κανονισμό 465/2012, για παράδειγμα η εισαγωγή της έννοιας της «έδρας βάσης» ως καθοριστικού στοιχείου για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας για το προσωπικό πληρώματος πτήσης και θαλάμου επιβατών ισχύουν στην Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία από τις 2 Φεβρουαρίου 2013.

Για τους υπηκόους τρίτων χωρών, την 1η Ιανουαρίου 2011 τέθηκε σε ισχύ ο Κανονισμός 1231/2010, με αποτέλεσμα η μεταβατική περίοδος του άρθρου 87 παράγραφος 8 του Κανονισμού 883/2004 να λήγει στις 31 Δεκεμβρίου 2020 και η περίοδος του άρθρου 87α στις 27 Ιουνίου 2022.

<sup>59</sup> 10 έτη από την έναρξη ισχύος του Κανονισμού 465/2012.





**2. Ποια είναι η ημερομηνία έναρξης ισχύος της εφαρμοστέας νομοθεσίας για τα πρόσωπα που υπάγονται στις μεταβατικές ρυθμίσεις και τα οποία ζητούν να αξιολογηθούν σύμφωνα με τον Κανονισμό 883/2004;**

Όπως αναφέρθηκε ήδη, ένα πρόσωπο για το οποίο η εφαρμοστέα νομοθεσία προσδιορίστηκε σύμφωνα με τον Κανονισμό 1408/71, ή σύμφωνα με τον Κανονισμό 883/2004 πριν από τις 28 Ιουνίου 2012, μπορεί να ζητήσει να υπαχθεί στη νομοθεσία που είναι εφαρμοστέα βάσει της τροποποιημένης διατύπωσης του Κανονισμού 883/2004. Όσον αφορά τη μετάβαση από τον Κανονισμό 1408/71 στον Κανονισμό 883/2004, εάν ο ενδιαφερόμενος υπέβαλε το αίτημα πριν από την 31<sup>η</sup> Ιουλίου 2010, τότε ως ημερομηνία έναρξης ισχύος της νέας εφαρμοστέας νομοθεσίας ορίζεται η 1<sup>η</sup> Μαΐου 2010, δηλαδή η ημερομηνία έναρξης ισχύος των νέων κανονισμών. Εάν το σχετικό αίτημα υποβλήθηκε μετά την 31<sup>η</sup> Ιουλίου 2010, δηλαδή μετά την παρέλευση τριών μηνών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος των νέων κανονισμών, κάθε νέα απόφαση τίθεται σε ισχύ από την πρώτη ημέρα του μήνα που έπεται του μηνός κατά τον οποίο υποβλήθηκε η αίτηση.

Όσον αφορά τη μετάβαση από τον Κανονισμό 883/2004 στον τροποποιητικό Κανονισμό 465/2012, οι αιτήσεις που υποβλήθηκαν έως τις 29 Σεπτεμβρίου 2012 θα θεωρηθεί ότι αρχίζουν να ισχύουν στις 28 Ιουνίου 2012. Οι αιτήσεις που υποβάλλονται μετά τις 29 Σεπτεμβρίου 2012 θα ισχύουν από την πρώτη μέρα του μήνα που έπεται της ημερομηνίας υποβολής τους.