



Ευρωπαϊκή
Επιτροπή



Σύντομος οδηγός για την απόσπαση εργαζομένων

Κοινωνική
Ευρώπη

Ημερομηνία σύνταξης: Σεπτέμβριος 2019

Ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε οποιοδήποτε πρόσωπο ενεργεί εξ ονόματος της Επιτροπής ευθύνεται για ενδεχόμενη χρήση των παρακάτω πληροφοριών.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2020

© Ευρωπαϊκή Ένωση, 2020

Φωτογραφίες © Shutterstock

Η περαιτέρω χρήση επιτρέπεται εφόσον αναφέρεται η πηγή.

Η πολιτική περαιτέρω χρήσης εγγράφων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διέπεται από την απόφαση 2011/833/ΕΕ (ΕΕ L 330 της 14.12.2011, σ. 39).

Για κάθε χρήση ή αναπαραγωγή φωτογραφιών ή άλλου υλικού τα οποία δεν καλύπτονται από δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας της ΕΕ πρέπει να ζητείται απευθείας η άδεια των κατόχων δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.

Print ISBN 978-92-76-11666-0

doi: 10.2767/640

KE-01-19-769-EL-C

PDF ISBN 978-92-76-11634-9

doi: 10.2767/668909

KE-01-19-769-EL-N



ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΑΛΛΟ ΚΡΑΤΟΣ ΜΕΛΟΣ ΤΗΣ ΕΕ



Μια επιχείρηση μπορεί να προβλέπει την απόσπαση εργαζομένων σε άλλο κράτος μέλος της ΕΕ δυνάμει της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων⁽¹⁾, εάν εμπίπτει σε μία από τις ακόλουθες περιπτώσεις:

- (α) έχει σύμβαση παροχής υπηρεσιών με μέρος για το οποίο προορίζονται οι υπηρεσίες το οποίο ασκεί τη δραστηριότητά του σε άλλο κράτος μέλος·
- (β) επιθυμεί να αποσπάσει εργαζόμενο σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση που ανήκει στον ίδιο όμιλο στο έδαφος άλλου κράτους μέλους·
- (γ) είναι επιχείρηση **προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους** και σκοπεύει να αποσπάσει εργαζόμενο σε χρήστρια επιχείρηση εγκατεστημένη ή ασκούσα δραστηριότητα στο έδαφος άλλου κράτους μέλους.

Η απόσπαση είναι πάντα προσωρινού χαρακτήρα. Η επιχείρηση μπορεί να αποσπά εργαζομένους μόνο για **περιορισμένο χρονικό διάστημα**, και πρέπει να υφίσταται **εργασιακή σχέση για ολόκληρη την απόσπαση.**

¹ Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών.

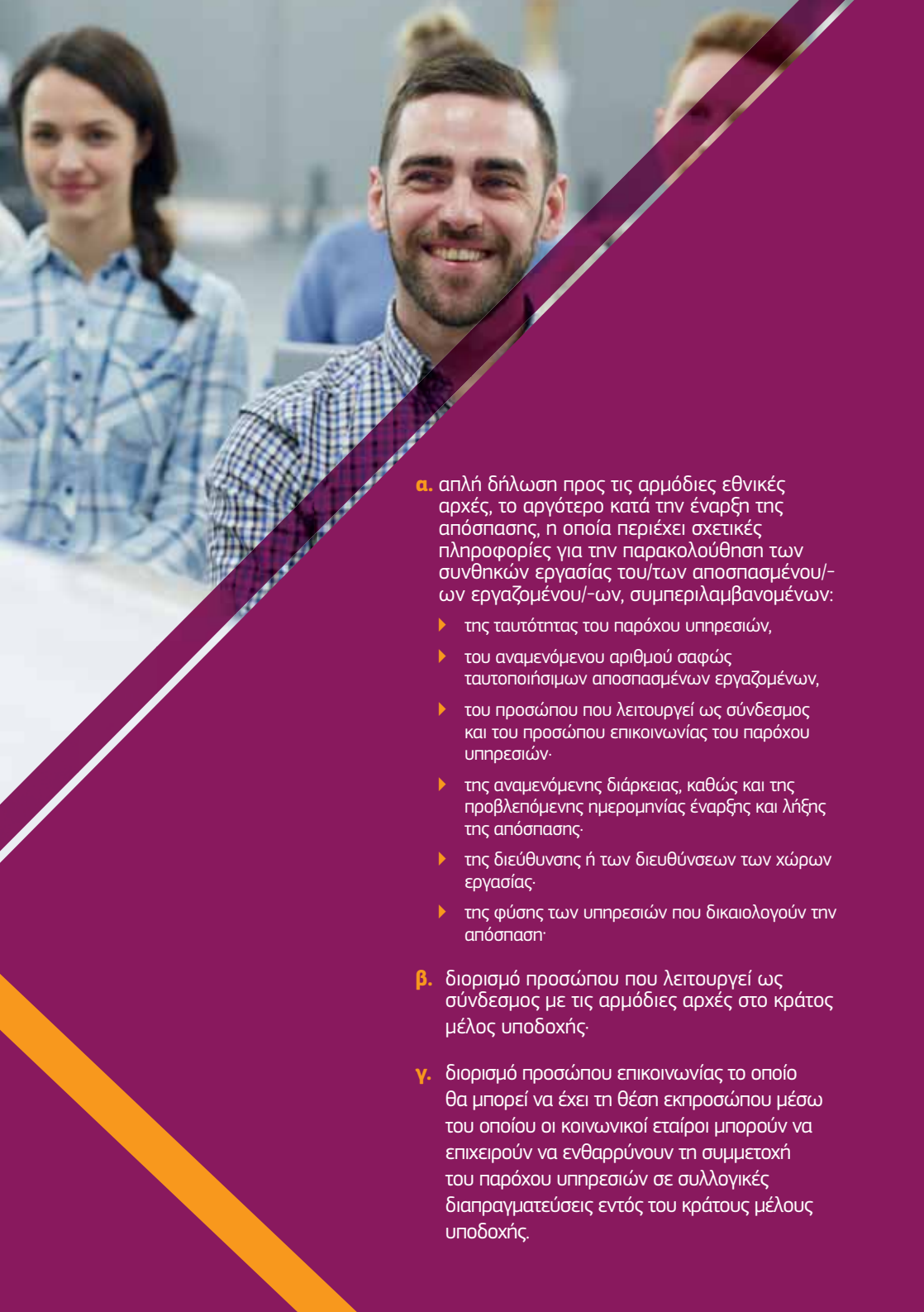


ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ

Όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση, η επιχείρηση που αποσπά εργαζόμενο σε άλλο κράτος μέλος πρέπει να επικοινωνήσει με τον αρμόδιο φορέα κοινωνικής ασφάλισης στο κράτος μέλος προέλευσης, όπου είναι εφικτό, πριν από την απόσπαση. Στη συνέχεια, ο φορέας πρέπει να παράσχει στον εργαζόμενο βεβαίωση A1 (έντυπο PD A1)⁽²⁾, η οποία καθορίζει ποια νομοθεσία κράτους μέλους σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση θα εφαρμόζεται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της απόσπασής του.

Για τους σκοπούς της παρακολούθησης της συμμόρφωσης με τους όρους εργασίας και απασχόλησης για τους αποσπασμένους εργαζομένους, τα κράτη μέλη έχουν το δικαίωμα να απαιτούν τα ακόλουθα πριν από την απόσπαση:

² https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_el.htm



- α.** απλή δήλωση προς τις αρμόδιες εθνικές αρχές, το αργότερο κατά την έναρξη της απόσπασης, η οποία περιέχει σχετικές πληροφορίες για την παρακολούθηση των συνθηκών εργασίας του/των αποσπασμένου/-ων εργαζομένου/-ων, συμπεριλαμβανομένων:
- ▶ της ταυτότητας του παρόχου υπηρεσιών,
 - ▶ του αναμενόμενου αριθμού σαφώς ταυτοποιήσιμων αποσπασμένων εργαζομένων,
 - ▶ του προσώπου που λειτουργεί ως σύνδεσμος και του προσώπου επικοινωνίας του παρόχου υπηρεσιών·
 - ▶ της αναμενόμενης διάρκειας, καθώς και της προβλεπόμενης ημερομηνίας έναρξης και λήξης της απόσπασης·
 - ▶ της διεύθυνσης ή των διευθύνσεων των χώρων εργασίας·
 - ▶ της φύσης των υπηρεσιών που δικαιολογούν την απόσπαση·
- β.** διορισμό προσώπου που λειτουργεί ως σύνδεσμος με τις αρμόδιες αρχές στο κράτος μέλος υποδοχής·
- γ.** διορισμό προσώπου επικοινωνίας το οποίο θα μπορεί να έχει τη θέση εκπροσώπου μέσω του οποίου οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να επιχειρούν να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή του παρόχου υπηρεσιών σε συλλογικές διαπραγματεύσεις εντός του κράτους μέλους υποδοχής·



ΔΙΑΡΚΕΙΑ

ΒΡΑΧΕΙΑ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Η οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων εφαρμόζεται σε όλες τις αποσπάσεις, **ανεξάρτητα από τη διάρκειά τους**. Ωστόσο, ορισμένες διατάξεις δεν έχουν εφαρμογή σε αποσπάσεις βραχείας διάρκειας. Για παράδειγμα, οι κανόνες για την ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και την αμοιβή δεν εφαρμόζονται στις αποσπάσεις για την αρχική συναρμολόγηση και/ή την πρώτη εγκατάσταση αγαθών (εκτός του κατασκευαστικού τομέα), όταν η διάρκεια της απόσπασης δεν υπερβαίνει τις **οκτώ ημέρες**. Σε άλλες περιπτώσεις, η οδηγία επιτρέπει στα κράτη μέλη υποδοχής να μην εφαρμόζουν ορισμένους από τους κανόνες τους σε αποσπάσεις βραχείας διάρκειας.

Κάποια κράτη μέλη έχουν εξαιρέσει τις αποσπάσεις βραχείας διάρκειας ή άλλες μορφές αποσπάσεων από ορισμένες υποχρεώσεις, ιδίως από την υποχρέωση υποβολής της δήλωσης πριν από την απόσπαση.

Στους ισχύοντες κανόνες δεν προβλέπονται εξαιρέσεις για τα επαγγελματικά ταξίδια. Ωστόσο, οι συννομοθέτες εξετάζουν τρόπους για να καταστήσουν τους κανόνες λιγότερο επαχθείς για τους πολίτες.

ΜΑΚΡΑ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Από τις 30 Ιουλίου 2020 οι εργαζόμενοι που αποσπώνται για περιόδους άνω των **12 μηνών** (ή 18 μηνών κατόπιν υποβολής αιτιολογημένης κοινοποίησης από τον εργοδότη) δικαιούνται την εφαρμογή όλων των όρων εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται υποχρεωτικά στο κράτος μέλος υποδοχής, εξαιρουμένων των διαδικασιών και των όρων για τη σύναψη και τη λύση της σύμβασης εργασίας. Οι κανόνες σχετικά με τα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα επίσης δεν εφαρμόζονται στις αποσπάσεις μακράς διάρκειας.

Στον τομέα του συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, η αναμενόμενη διάρκεια της εργασίας ή της δραστηριότητας στο κράτος μέλος υποδοχής δεν πρέπει να υπερβαίνει τους **24 μήνες** προκειμένου ο ενδιαφερόμενος να εξακολουθεί να καλύπτεται από τη νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους προέλευσης.



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΤΑΞΙΔΙΑ

Οι εργαζόμενοι που αποστέλλονται να εργαστούν προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος, αλλά **δεν παρέχουν υπηρεσίες** στο εν λόγω κράτος μέλος, δεν θεωρούνται αποσπασμένοι εργαζόμενοι. Αυτό ισχύει, για παράδειγμα, στην περίπτωση εργαζομένων που πραγματοποιούν επαγγελματικά ταξίδια (όταν δεν παρέχονται υπηρεσίες), συμμετέχουν σε διασκέψεις, συνεδριάσεις, εκθέσεις, εκδηλώσεις κατάρτισης κ.λπ. Οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από την οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων και, ως εκ τούτου, δεν εφαρμόζονται σε αυτούς οι διοικητικές απαιτήσεις και τα μέτρα ελέγχου που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους.

Στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, για κάθε διασυνοριακή δραστηριότητα που συνδέεται με την εργασία (συμπεριλαμβανομένων των χαρακτηριζόμενων «επαγγελματικών ταξιδιών»), ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει το κράτος μέλος προέλευσης, όταν είναι εφικτό εκ των προτέρων, και να λαμβάνει έντυπο PD A1. Η υποχρέωση αυτή καλύπτει κάθε οικονομική δραστηριότητα, ακόμη και αν είναι μόνο βραχείας διάρκειας. Δεν προβλέπονται εξαιρέσεις για τα επαγγελματικά ταξίδια.



Όροι εργασίας και απασχόλησης

Στην οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων παρατίθενται οι όροι εργασίας και απασχόλησης του κράτους μέλους υποδοχής που πρέπει να εξασφαλίζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους, ως εξής:

- (α) μέγιστες περίοδοι εργασίας και ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης·
- (β) ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών·
- (γ) αμοιβές⁽³⁾, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας (το παρόν στοιχείο δεν εφαρμόζεται στα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξοδοτικά συστήματα)·
- (δ) οι όροι θέσης εργαζομένων στη διάθεση επιχειρήσεων, ιδίως από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης·
- (ε) υγεία, ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία·
- (στ) προστατευτικά μέτρα σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης των γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, καθώς και των παιδιών και των νέων·
- (ζ) ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και άλλες διατάξεις στον τομέα των μη διακρίσεων·
- (η) οι συνθήκες στέγασης των εργαζομένων, όταν παρέχονται από τον εργοδότη σε εργαζομένους μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους⁽⁴⁾·
- (θ) επιδόματα ή επιστροφή εξόδων για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους⁽⁵⁾.

³ Από τις 30 Ιουλίου 2020. Έως τότε, «ελάχιστα όρια μισθού».

⁴ Από τις 30 Ιουλίου 2020.

⁵ Από τις 30 Ιουλίου 2020.



ΑΜΟΙΒΕΣ

Όσον αφορά τους αποσπασμένους εργαζομένους, η αμοιβή περιλαμβάνει «όλα τα συστατικά στοιχεία αμοιβής που καθίστανται υποχρεωτικά από εθνικές νομοθετικές [...] διατάξεις, ή συλλογικές συμβάσεις [...] οι οποίες [...] έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής»⁽⁶⁾.

Η έννοια της αμοιβής καθορίζεται στο κατάλληλο επίπεδο, δηλαδή από το εθνικό δίκαιο και/ή την πρακτική του κράτους μέλους υποδοχής.

Στην περίπτωση των αποσπασμένων εργαζομένων νοούνται ως αμοιβή μόνο τα στοιχεία αμοιβής που εφαρμόζονται υποχρεωτικά σε όλους τους εργαζομένους στον οικείο γεωγραφικό χώρο ή κλάδο. Ως στοιχεία που εφαρμόζονται υποχρεωτικά θεωρούνται τα στοιχεία τα οποία καθορίζονται από εθνικές νομοθετικές διατάξεις ή από συλλογικές συμβάσεις που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή εφαρμόζονται κατ' άλλον τρόπο σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 8 της οδηγίας.

⁶ Από τις 30 Ιουλίου 2020. Έως τότε, «Ελάχιστα όρια μισθού».



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕΣΩ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης πρέπει να εξασφαλίζουν στους αποσπασμένους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης τουλάχιστον τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης που θα ίσχυαν για τους εργαζομένους αυτούς εάν είχαν προσληφθεί απευθείας από τη χρήτρια επιχείρηση για να καταλάβουν την ίδια θέση, συμπεριλαμβανομένης τυχόν συλλογικής σύμβασης που εφαρμόζεται στο επίπεδο της επιχείρησης.

Η χρήτρια επιχείρηση υποχρεούται να ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζει όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή.



ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να δημιουργήσουν και να διατηρούν επικαιροποιημένο ενιαίο εθνικό ιστότοπο ο οποίος περιέχει τις πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που πρέπει να εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους στο έδαφός τους⁷.

Επιπλέον, στην πλειονότητα των περιπτώσεων, η επιχείρηση που σκοπεύει να προβεί σε απόσπαση διαθέτει σημείο επαφής στο κράτος μέλος υποδοχής: την επιχείρηση με την οποία έχει υπογραφεί η σύμβαση παροχής υπηρεσιών, την επιχείρηση του ίδιου ομίλου η οποία είναι εγκατεστημένη στο κράτος μέλος προέλευσης ή τη χρήστρια επιχείρηση. Το εν λόγω σημείο επαφής θα μπορούσε να αποτελεί την πρώτη πηγή πληροφοριών σχετικά με τους εφαρμοστέους όρους εργασίας και απασχόλησης κατά τη διάρκεια της απόσπασης.

⁷ Ευρωπαϊκή Ένωση, «Απόσπαση προσωπικού στο εξωτερικό», https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_el.htm



ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εργοδότες που σκοπεύουν να προβούν σε απόσπαση εργαζομένων σε άλλο κράτος μέλος πρέπει να τους παρέχουν γραπτώς, πριν από την αναχώρησή τους, πληροφορίες σχετικά με τα εξής:

- ▶ τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό·
- ▶ το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλεται η αμοιβή·
- ▶ κατά περίπτωση, τις παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, που σχετίζονται με την απασχόληση στο εξωτερικό·
- ▶ κατά περίπτωση, τους όρους που διέπουν τον επαναπατρισμό του εργαζομένου.

Από την 1η Αυγούστου 2022 πρέπει να παρέχονται επίσης πληροφορίες σχετικά με τα εξής:

- ▶ τη χώρα ή τις χώρες όπου θα παρασχεθεί η εργασία στο εξωτερικό·
- ▶ την αναμενόμενη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό·

- ▶ την αμοιβή που δικαιούται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής·
- ▶ κατά περίπτωση, τυχόν σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τυχόν ρυθμίσεις για την επιστροφή εξόδων ταξιδίου, διατροφής και στέγης.

Πρέπει επίσης να παρέχεται σύνδεσμος προς τον ενιαίο επίσημο εθνικό ιστότοπο που δημιουργείται από το κράτος μέλος υποδοχής.

Οι ανωτέρω πληροφορίες πρέπει να παρέχονται υποχρεωτικά τουλάχιστον σε όλους τους εργαζομένους που αποσπώνται για συνεχόμενη περίοδο μεγαλύτερη των τεσσάρων εβδομάδων.





ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΟΥ, ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΚΑΙ ΣΤΕΓΗΣ

Ο εργοδότης θα πρέπει να επιστρέφει στους αποσπασμένους εργαζομένους τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική που εφαρμόζεται στη σχέση εργασίας. Κατά κανόνα, αυτό θα είναι το δίκαιο και/ή η πρακτική του κράτους μέλους καταγωγής.

Τα ποσά που καταβάλλονται από τον εργοδότη (ή οι επιστροφές εξόδων που πραγματοποιούνται) όσον αφορά τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης δεν αποτελούν μέρος της αμοιβής· η καταβολή ή η επιστροφή τους πραγματοποιείται επιπλέον της αμοιβής.



ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΜΕΛΟΣ ΥΠΟΔΟΧΗΣ

Σε χώρες στις οποίες ορισμένοι όροι εργασίας και απασχόλησης δεν καθορίζονται από νομοθετικές διατάξεις (όπως, για παράδειγμα, το επίπεδο αποδοχών) ή δεν έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής από συλλογικές συμβάσεις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του κράτους μέλους υποδοχής μπορούν να προσεγγίσουν τον πάροχο υπηρεσιών για να συμμετάσχει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις (π.χ. για να συμφωνηθεί η αμοιβή που πρέπει να λαμβάνουν οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι).

Με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων, στη συγκεκριμένη περίπτωση εξακολουθούν να εφαρμόζονται οι παράγραφοι 1 και 1α του άρθρου 3, και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θα πρέπει να αφορούν τα στοιχεία που αναφέρονται στις εν λόγω διατάξεις.



ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

Η οδηγία επιτρέπει στα κράτη μέλη υποδοχής να επιβάλλουν:

- ▶ υποχρέωση να τηρούνται ή να καθίστανται διαθέσιμα και/ή να φυλάσσονται αντίγραφα, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, της σύμβασης εργασίας, δελτίων μισθοδοσίας, δελτίων χρόνου παρουσίας και αποδεικτικών καταβολής των μισθών ή αντίγραφα ισοδύναμων εγγράφων·
- ▶ υποχρέωση μετάφρασης των εγγράφων που αναφέρονται ανωτέρω στην επίσημη γλώσσα του κράτους μέλους υποδοχής ή σε άλλη ή άλλες γλώσσες που γίνονται δεκτές από το κράτος μέλος υποδοχής.

Ο εργοδότης του αποσπασμένου εργαζομένου πρέπει να εξασφαλίζει ότι το ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της απόσπασης είναι τουλάχιστον ισοδύναμο με την αμοιβή που συνεπάγεται η εφαρμογή των κανόνων του κράτους μέλους υποδοχής. Η σύγκριση μεταξύ του ποσού που καταβάλλεται πράγματι στον εργαζόμενο και του οφειλόμενου ποσού σύμφωνα με τους εν λόγω κανόνες βασίζεται στο ακαθάριστο ποσό της αμοιβής (δηλαδή στην αμοιβή προ εισφορών, κρατήσεων ή φόρων).



ΕΥΘΥΝΗ ΥΠΕΡΓΟΛΑΒΟΥ

Όσον αφορά τον κατασκευαστικό τομέα, πρέπει να προβλέπεται ευθύνη του υπεργολάβου (η οποία καθιστά υπεύθυνο τον εργολάβο στο πλαίσιο άμεσης σχέσης υπεργολαβίας). Σε όλους τους υπόλοιπους οικονομικούς τομείς, τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν αναλογικό και μη συνεπαγόμενο διακρίσεις σύστημα ευθύνης του υπεργολάβου, το οποίο μπορεί να

έχει διευρυμένο πεδίο εφαρμογής ή εύρος, ώστε να περιλαμβάνει, για παράδειγμα, όλα τα στοιχεία της αλυσίδας υπεργολαβίας ή ευρύτερο φάσμα εκκρεμιών υποχρεώσεων.

Η οδηγία επιτρέπει στα κράτη μέλη να εξαιρούν από την αλληλέγγυα ευθύνη εργολάβους που έχουν επιδείξει τη δέουσα επιμέλεια, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.



ΕΓΓΡΑΦΑ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΑΡΑΔΙΔΟΝΤΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ

Τα κράτη μέλη μπορούν να επιβάλλουν στους παρόχους υπηρεσιών την υποχρέωση παράδοσης ορισμένων εγγράφων (της σύμβασης εργασίας, δελτίων μισθοδοσίας, δελτίων χρόνου παρουσίας όπου αναγράφονται η έναρξη, η λήξη και η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας και αποδεικτικών καταβολής της αμοιβής) εντός εύλογης προθεσμίας μετά τη λήξη της απόσπασης.



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΑΡΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA) συστάθηκε με τον κανονισμό (ΕΕ) 2019/1149. Η Αρχή θα ενισχύσει την επιβολή των κανόνων της ΕΕ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων από τις εθνικές αρχές· θα διευκολύνει την πρόσβαση των ιδιωτών, των εργοδοτών και των κοινωνικών εταίρων σε πληροφορίες· θα διαμεσολαβεί σε διασυννοριακές διαφορές μεταξύ εθνικών διοικήσεων· και θα υποστηρίξει τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών για όλα τα θέματα που αφορούν την απόσπαση εργαζομένων.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΤΕ ΜΕ ΤΗΝ ΕΕ

Αυτοπροσώπως

Σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχουν εκατοντάδες κέντρα πληροφόρησης Europe Direct. Μπορείτε να βρείτε τη διεύθυνση του πλησιέστερου σε σας κέντρου στον δικτυακό τόπο https://europa.eu/european-union/contact_el

Τηλεφωνικά ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Η Europe Direct είναι μια υπηρεσία που απαντά στις ερωτήσεις σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μπορείτε να επικοινωνήσετε με αυτήν την υπηρεσία:

- καλώντας ατελώς τον αριθμό 00 800 6 7 8 9 10 11 (ορισμένα δίκτυα τηλεφωνίας ενδέχεται να χρεώνουν τις κλήσεις αυτές),
- καλώντας τον αριθμό +32 22999696 ή
- μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τον δικτυακό τόπο https://europa.eu/european-union/contact_el

ΒΡΕΙΤΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΕ

Στο διαδίκτυο

Πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση σε όλες τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ είναι διαθέσιμες στον δικτυακό τόπο Europa: https://europa.eu/european-union/index_el

Στις εκδόσεις της ΕΕ

Μπορείτε να τηλεφορτώσετε ή να παραγγείλετε δωρεάν και επί πληρωμή εκδόσεις της ΕΕ στην ακόλουθη διεύθυνση: <https://publications.europa.eu/el/publications>. Μπορείτε να ζητήσετε πολλαπλά αντίγραφα δωρεάν εκδόσεων επικοινωνώντας με την υπηρεσία Europe Direct ή με το τοπικό σας κέντρο πληροφόρησης (βλ. https://europa.eu/european-union/contact_el).

Στη νομοθεσία της ΕΕ και σε σχετικά έγγραφα

Για πρόσβαση σε νομικές πληροφορίες της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του συνόλου της ενωσιακής νομοθεσίας από το 1952 σε όλες τις επίσημες γλώσσες, μεταβείτε στον δικτυακό τόπο EUR-Lex, στην ακόλουθη διεύθυνση: <http://eur-lex.europa.eu>

Στα δημόσια δεδομένα από την ΕΕ

Η Πύλη Δημόσιων Δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (<http://data.europa.eu/euodp/el>) παρέχει πρόσβαση σε σύνολα δεδομένων από την ΕΕ. Τα δεδομένα μπορούν να τηλεφορτωθούν και να επαναχρησιμοποιηθούν δωρεάν, τόσο για εμπορικούς όσο και για μη εμπορικούς σκοπούς.

Σκοπός του παρόντος ενημερωτικού φυλλαδίου είναι να παράσχει μια συνοπτική επισκόπηση των κανόνων και των υποχρεώσεων της ΕΕ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων. Στην οδηγία της ΕΕ για την απόσπαση εργαζομένων προβλέπονται διάφοροι κανόνες σχετικά με την απόσπαση, η οποία αναφέρεται στη διαδικασία μέσω της οποίας οι εργοδότες αποστέλλουν εργαζομένους τους σε άλλη χώρα της ΕΕ με σκοπό την παροχή υπηρεσιών σε προσωρινή βάση. Στον παρόντα σύντομο οδηγό παρέχονται όλες οι βασικές πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία απόσπασης, από τις διατυπώσεις πριν από την απόσπαση μέχρι τα έγγραφα που πρέπει να παραδίδονται μετά την απόσπαση. Συνοψίζονται επίσης τα βασικά σημεία της οδηγίας σε σχέση με πρακτικές πτυχές, όπως η διάρκεια, η μετακίνηση και οι αμοιβές. Η παρούσα έκδοση είναι διαθέσιμη σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή.

Μπορείτε να μεταφορτώσετε τις δημοσιεύσεις μας ή να εγγραφείτε δωρεάν στη διεύθυνση ec.europa.eu/social/publications

Αν θέλετε να λαμβάνετε ενημερώσεις ανά τακτά χρονικά διαστήματα σχετικά με τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης, εγγραφείτε δωρεάν στο ηλεκτρονικό ενημερωτικό δελτίο «Κοινωνική Ευρώπη» στη διεύθυνση ec.europa.eu/social/e-newsletter



Social Europe



EU_Social



Υπηρεσία Εκδόσεων
της Ευρωπαϊκής Ένωσης