



12 ΑΠΡ. 2017

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Ταχ. Δ/νση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 11 Απριλίου 2017
Αριθ. Πρωτ.: 146

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
✓ Δ/νση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΘΕΜΑ: Σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των ελληνικών εταιρειών που δραστηριοποιούνται στο εξωτερικό.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.3074/01-02-2017 ΕΡΩΤΗΣΗ. ✓

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή, κ. Γ. Γερμενή, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. α) Κατά το άρθρο 25 του Α.Κ., οι ενοχές από σύμβαση ρυθμίζονται από το δίκαιο στο οποίο έχουν υποβληθεί τα μέρη και αν τα μέρη δεν όρισαν το εφαρμοστέο δίκαιο, εφαρμόζεται το δίκαιο που αρμόζει στη σύμβαση από το σύνολο των ειδικών συνθηκών.

Με το άρθρο πρώτο του ν. 1792/1988 (Α' 142) κυρώθηκε η από 10-4-1984 Σύμβαση για την προσχώρηση της Ελληνικής Δημοκρατίας στην από 19-6-1980 Σύμβαση για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές, η οποία ισχύει ως εσωτερικό δίκαιο στην Ελλάδα από 1-4-1991. Κατά το άρθρο 3 της ως άνω Διεθνούς Σύμβασης (Δ.Σ.), η ενοχική σύμβαση διέπεται κατ' αρχήν από το δίκαιο που επέλεξαν τα μέρη και ειδικότερα με την παρ. 1 του άρθρου 3 θεσπίζεται η ελευθερία επιλογής του εφαρμοστέου δικαίου, με την οποία οι συμβαλλόμενοι μπορούν να ορίσουν το εφαρμοστέο δίκαιο στο σύνολο ή σε μέρος μόνο της σύμβασής τους, συμπληρώνεται δε η αρχή αυτή με την παρ. 2, η οποία επιτρέπει την τροποποίηση και τον μετασυμβατικό καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου, ενώ η παρ. 3 του ίδιου άρθρου αφορά την έκταση της επιλογής. Στο μέτρο που το εφαρμοστέο στη σύμβαση δίκαιο δεν έχει επιλεγεί, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 3, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας με την οποία συνδέεται στενότερα (άρθρο 4, παρ. 1-5). Περαιτέρω, με το άρθρο 6 «Ατομική σύμβαση εργασίας», ορίζεται ότι: «1. Παρά τις διατάξεις του άρθρου 3 στη σύμβαση εργασίας η επιλογή από τους συμβαλλομένους του εφαρμοστέου δικαίου δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να στερήσει τον εργαζόμενο από την προστασία που του εξασφαλίζουν οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του δικαίου που θα ήταν εφαρμοστέο σύμφωνα με την παρ. 2 του παρόντος άρθρου σε περίπτωση που δεν είχε γίνει επιλογή.

2. Παρά τις διατάξεις του άρθρου 4 και εφόσον δεν έχει γίνει επιλογή σύμφωνα με το άρθρο 3, η σύμβαση εργασίας διέπεται: α) από το δίκαιο της χώρας όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της σύμβασης ακόμη και αν έχει αποσπασθεί προσωρινά σε άλλη χώρα ή β) αν ο εργαζόμενος δεν παρέχει συνήθως την εργασία του σε μία μόνο χώρα από το δίκαιο της χώρας όπου βρίσκεται η εγκατάσταση που τον προσέλαβε, εκτός αν από το σύνολο

των περιστάσεων συνάγεται ότι η σύμβαση εργασίας συνδέεται στενότερα με άλλη χώρα οπότε εφαρμοστέο είναι το δίκαιο της άλλης χώρας».

Ο Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17^{ης} Ιουνίου 2008 για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη I), αντικατέστησε τη σύμβαση της Ρώμης στα κράτη μέλη, εξαιρουμένων των εδαφών των κρατών μελών τα οποία υπάγονται στο εδαφικό πεδίο εφαρμογής της εν λόγω σύμβασης και στα οποία ο Κανονισμός δεν εφαρμόζεται κατ' εφαρμογή του άρθρου 299 της συνθήκης. Κατά το μέτρο που ο Κανονισμός αντικαθιστά τις διατάξεις της σύμβασης της Ρώμης, κάθε παραπομπή στην εν λόγω σύμβαση νοείται ως παραπομπή σ' αυτόν (άρθρο 24, παρ. 1 και 2 του Κανονισμού).

Ο Κανονισμός Ρώμη I εφαρμόζεται στις συμβάσεις που συνάπτονται μετά τις 17 Δεκεμβρίου 2009 (άρθρο 28 του Κανονισμού). Αναλυτικότερα, όσον αφορά στο πεδίο εφαρμογής, ο Κανονισμός εφαρμόζεται στις συμβατικές ενοχές αστικού και εμπορικού δικαίου στις περιπτώσεις που εμπεριέχουν σύγκρουση νόμων (άρθρο 1 παρ.1), το δε καθοριζόμενο από τον Κανονισμό δίκαιο εφαρμόζεται ακόμη και αν δεν πρόκειται για δίκαιο κράτους μέλους (άρθρο 2).

Η επιλογή δικαίου από τα μέρη διέπεται από το άρθρο 3 του Κανονισμού «Ελευθερία Επιλογής» που ορίζει τα εξής: «1. Η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο που επέλεξαν τα συμβαλλόμενα μέρη. Η επιλογή πρέπει να γίνεται ρητώς ή να συνάγεται σαφώς από τις διατάξεις της σύμβασης ή τα δεδομένα της υπόθεσης. Με την επιλογή τους τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να επιλέγουν το εφαρμοστέο δίκαιο στο σύνολο ή σε μέρος μόνο της σύμβασης.

2. Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν οποτεδήποτε την υπαγωγή της σύμβασης σε δίκαιο άλλο από εκείνο που τη διέπει προηγουμένως, είτε δυνάμει προηγούμενης επιλογής κατά το παρόν άρθρο είτε δυνάμει άλλων διατάξεων του παρόντος κανονισμού. Κάθε μεταβολή του εφαρμοστέου δικαίου που γίνεται μετά τη σύναψη της σύμβασης δεν θίγει, κατά το άρθρο 11, το τυπικό κύρος της σύμβασης ούτε επηρεάζει αρνητικά τα δικαιώματα τρίτων.

3. Όταν, κατά το χρόνο της επιλογής, όλα τα άλλα σχετικά με την περίπτωση δεδομένα εντοπίζονται σε χώρα διαφορετική από εκείνη της οποίας το δίκαιο επελέγη, η επιλογή των μερών δεν θίγει την εφαρμογή των διατάξεων του δικαίου αυτής της άλλης χώρας από τις οποίες δεν επιτρέπεται παρέκκλιση με συμφωνία.

4. Όταν, κατά τον χρόνο της επιλογής, όλα τα άλλα σχετικά με την περίπτωση δεδομένα εντοπίζονται σε ένα ή σε περισσότερα κράτη μέλη, η επιλογή από τα μέρη εφαρμοστέου δικαίου άλλου από εκείνο κράτους μέλους δεν θίγει, όταν συντρέχει περίπτωση, την εφαρμογή διατάξεων του κοινοτικού δικαίου, όπως αυτές εφαρμόζονται στο κράτος μέλος του δικάζοντος δικαστή, από τις οποίες δεν μπορεί να γίνει παρέκκλιση με συμφωνία.

5. Η ύπαρξη και το κύρος της συμφωνίας των μερών ως προς την επιλογή του εφαρμοστέου δικαίου καθορίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 10, 11 και 13».

Περαιτέρω, οι ατομικές συμβάσεις εργασίας διέπονται από το άρθρο 8 του Κανονισμού «Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας» στο οποίο ορίζεται ότι *εφαρμοστέο κατά πρώτο λόγο είναι το δίκαιο που επιλέγουν ρητώς ή σιωπηρώς τα συμβαλλόμενα μέρη, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Κανονισμού, υπό την προϋπόθεση ότι η επιλογή αυτή δεν μπορεί να στερήσει τον εργαζόμενο από την προστασία που του εξασφαλίζουν οι διατάξεις από τις οποίες δεν μπορεί να γίνει παρέκκλιση με συμφωνία κατά το δίκαιο που, ελλείψει επιλογής, θα ήταν εφαρμοστέο βάσει των παραγράφων 2, 3 και 4 του άρθρου 8 του Κανονισμού (άρθρο 8, παρ. 1 του Κανονισμού).*

Στο μέτρο που το εφαρμοστέο στην ατομική σύμβαση εργασίας δίκαιο δεν έχει επιλεγεί από τα μέρη, το εφαρμοστέο στην εργασιακή σχέση δίκαιο ορίζεται με βάση τις διατάξεις των παρ. 2 έως 4 του άρθρου 8 του Κανονισμού που έχουν ως εξής:

«2. Στο μέτρο που το εφαρμοστέο στην ατομική σύμβαση εργασίας δίκαιο δεν έχει επιλεγεί από τα μέρη, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας στην οποία ή, ελλείψει αυτού, από την οποία, ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του κατ' εκτέλεση της σύμβασης. Η χώρα της συνήθους εκτέλεσης εργασίας δεν θεωρείται ότι μεταβάλλεται όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε μια άλλη χώρα προσωρινά.

3. Όταν δεν μπορεί να καθορισθεί το εφαρμοστέο δίκαιο σύμφωνα με την παράγραφο 2, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας όπου ευρίσκεται η εγκατάσταση της επιχείρησης που προσέλαβε τον εργαζόμενο.

4. Όταν προκύπτει από το σύνολο των περιστάσεων ότι η σύμβαση συνδέεται στενότερα με χώρα άλλη από την προβλεπόμενη στις παραγράφους 2 ή 3, εφαρμόζεται το δίκαιο της άλλης αυτής χώρας».

Τέλος, στο άρθρο 19 του Κανονισμού «Συνήθης διαμονή» περιλαμβάνονται ρυθμίσεις για τον προσδιορισμό του τόπου της συνήθους διαμονής φυσικών ή νομικών προσώπων και τον κρίσιμο χρόνο για τον καθορισμό αυτής, ως εξής:

«1. Για τους σκοπούς του παρόντος κανονισμού, ως συνήθης διαμονή εταιρείας ή άλλης ένωσης, με ή χωρίς νομική προσωπικότητα, νοείται ο τόπος της κεντρικής της διοίκησης. Η συνήθης διαμονή φυσικού προσώπου που ενεργεί στο πλαίσιο της επιχειρηματικής του δραστηριότητας είναι ο κύριος τόπος των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων του.

2. Εάν η σύμβαση συνάπτεται στο πλαίσιο της λειτουργίας υποκαταστήματος, αντιπροσωπείας ή οιασδήποτε άλλης εγκατάστασης, ή αν, σύμφωνα με τη σύμβαση, η παροχή οφείλεται από ένα τέτοιο υποκατάστημα, αντιπροσωπεία ή οιαδήποτε άλλη εγκατάσταση, ως τόπος της συνήθους διαμονής θεωρείται ο τόπος όπου ευρίσκεται το υποκατάστημα, η αντιπροσωπεία ή η οιαδήποτε άλλη εγκατάσταση.

3. Κρίσιμος χρόνος για τον καθορισμό της συνήθους διαμονής είναι η χρονική στιγμή σύναψης της σύμβασης».

β) Η περίπτωση απόσπασης του εργαζομένου σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε κράτος που έχει υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμετωπίζεται στο πλαίσιο της Οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16^{ης} Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, η οποία εφαρμόζεται στις εγκατεστημένες σε κράτος μέλος επιχειρήσεις οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων, σύμφωνα με την παράγραφο 3, στο έδαφος κράτους μέλους (άρθρο 1 παρ. 1 της Οδηγίας).

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται όταν οι προαναφερόμενες επιχειρήσεις λαμβάνουν ένα από τα ακόλουθα διεθνικά μέτρα (άρθρο 1 παρ. 3):

α) αποσπούν έναν εργαζόμενο, για λογαριασμό τους και υπό τη διεύθυνσή τους, στο έδαφος κράτους μέλους, στο πλαίσιο σύμβασης που συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης αποστολής και του παραλήπτη της παροχής υπηρεσιών που ασκεί τις δραστηριότητές του στο εν λόγω κράτος μέλος, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση αποστολής και τον εργαζόμενο κατά το χρόνο της απόσπασης ή

β) αποσπούν έναν εργαζόμενο, στο έδαφος κράτους μέλους, σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ομίλου, εφ' όσον υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση αποστολής και τον εργαζόμενο κατά το χρόνο της απόσπασης ή

γ) όντας επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζόμενους, αποσπούν εργαζόμενο σε χρήστρια επιχείρηση εγκατεστημένη ή ασκούσα δραστηριότητα στο έδαφος κράτους μέλους, εφόσον κατά τη διάρκεια της απόσπασης υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζόμενους και τον εργαζόμενο (άρθρο 1 παρ. 3).

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ως αποσπασμένος νοείται ο εργαζόμενος ο οποίος, για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα, εκτελεί την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους άλλο από εκείνο στο έδαφος του οποίου εργάζεται συνήθως και η έννοια του εργαζομένου είναι εκείνη που εφαρμόζεται από το δίκαιο του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος (άρθρο 2).

Με τις διατάξεις του Π.Δ. 219/2000 «Μέτρα για την προστασία των εργαζομένων που αποσπώνται για την εκτέλεση προσωρινής εργασίας στο έδαφος της Ελλάδας, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών» (ΦΕΚ 190/Α'/31-8-2000) ενσωμάτωσε η Ελλάδα την Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16^{ης} Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την

απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (Ε.Ε.Λ. 18/21-1-1997). Το Π.Δ. 219/2000 έχει εφαρμογή στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε κράτος που έχει υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας. Για την εφαρμογή του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος, σύμφωνα με το άρθρο 3:

1. Ως εργαζόμενος νοείται, κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος προεδρικού διατάγματος.

2. Ως αποσπασμένος εργαζόμενος νοείται, κάθε εργαζόμενος, κατά τον παραπάνω ορισμό, ο οποίος εργάζεται συνήθως στο έδαφος άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή στο έδαφος κράτους που έχει υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον οποίο η επιχείρηση αποσπά στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με το πεδίο εφαρμογής του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος, για να εκτελέσει την εργασία του για περιορισμένο χρονικό διάστημα.

3. Ως όμιλος επιχειρήσεων νοείται, κάθε όμιλος ο οποίος περιλαμβάνει ελέγχουσα και ελεγχόμενες επιχειρήσεις κατά τους ορισμούς του άρθρου 3 του Προεδρικού Διατάγματος 40/1997 (39/Α').

Οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Π.Δ. 219/2000 και προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με τα ανωτέρω, υποχρεούνται να εγγυώνται στους εργαζομένους που αποσπούν, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας τους, την εφαρμογή των όρων εργασίας που καθορίζονται από:

- την ελληνική εργατική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις),
- τις εκάστοτε ισχύουσες εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας

- το νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και κατώτατο ημερομίσθιο και αφορούν στα κατωτέρω θέματα:

α) τις μέγιστες περιόδους εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης,

β) την ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας άδειας με αποδοχές,

γ) τα ελάχιστα όρια μισθού, κατά την έννοια της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου,

δ) την προστασία των παιδιών και των νέων κατά την εργασία,

ε) την προστασία των γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας κατά την εργασία,

στ) την προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων κατά την εργασία,

ζ) την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών,

η) τη μη διάκριση στην εργασία ιδίως λόγω: φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, χρώματος, γλώσσας, σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης εφόσον οι εργαζόμενοι είναι αποδεδειγμένα ικανοί να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται, κοινωνικής προέλευσης, μερικής απασχόλησης, προσχώρησης ή μη σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, πολιτικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων,

θ) τη θέση εργαζομένων στη διάθεση χρήστριας επιχείρησης από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης ή από επιχειρήσεις διάθεσης εργαζομένων (άρθρο 4, παρ. 1 και 2).

Για να εξασφαλισθεί και να καταστεί αποτελεσματικός ο έλεγχος εφαρμογής του Π.Δ. 219/2000 και του Π.Δ. 101/2016 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15^{ης} Μαΐου 2014 για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI»)» (Α' 178), οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Π.Δ. 219/2000 και αποσπούν στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένους, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις,

υποχρεούνται, το αργότερο κατά την έναρξη της παροχής υπηρεσιών και ανεξάρτητα από τη διάρκειά της, να υποβάλλουν στις αρμόδιες Υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας του τόπου παροχής των υπηρεσιών τα προβλεπόμενα στο άρθρο 7 του Π.Δ. 101/2016 έγγραφα συντεταγμένα στην ελληνική γλώσσα.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 (Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης διατάξεων σε περιπτώσεις διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών) του Π.Δ. 101/2016:

«1. Για την εφαρμογή των διατάξεων του π.δ. 219/2000 και του παρόντος και για τη διαπίστωση τυχόν καταχρήσεων, σε περιπτώσεις που υποκρύπτεται διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών που δεν περιλαμβάνει απόσπαση εργαζομένων, κατά την έννοια των άρθρων 2 και 3 του π.δ. 219/2000, οι αρμόδιες αρχές του άρθρου 3 του παρόντος διενεργούν, με τη συνδρομή, όπου κρίνεται απαραίτητο, άλλων αρχών, υπηρεσιών ή φορέων, συνολική αξιολόγηση όλων των πραγματικών στοιχείων. Ειδικότερα...

β) Για να εκτιμηθεί εάν ένας αποσπασμένος εργαζόμενος εκτελεί προσωρινά την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο συνήθως εργάζεται, σύμφωνα και με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 593/2008 (Ρώμη Ι), εξετάζονται ιδίως τα κάτωθι στοιχεία:

βα) εάν η εργασία εκτελείται για περιορισμένο χρονικό διάστημα στο κράτος μέλος, στο οποίο έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος, είτε αυτό είναι η Ελλάδα, είτε άλλο κράτος μέλος,

ββ) η ημερομηνία έναρξης και λήξης της απόσπασης,

βγ) εάν η απόσπαση γίνεται σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο ο αποσπασμένος εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του, σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 593/2008 (Ρώμη Ι),

βδ) εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος επιστρέφει ή αναμένεται να αρχίσει εκ νέου να εργάζεται στο κράτος μέλος, από το οποίο αποσπάστηκε, μετά την ολοκλήρωση των εργασιών ή την παροχή των υπηρεσιών για τις οποίες είχε αποσπαστεί, ιδίως εάν εξακολουθεί να υφίσταται σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταξύ του αποσπασμένου και του παρόχου υπηρεσιών και μετά τη λήξη της απόσπασης,

βε) η φύση των εκτελούμενων δραστηριοτήτων,

βστ) εάν τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγασης ή διαμονής παρέχονται ή αποδίδονται από τον εργοδότη που αποσπά τον εργαζόμενο, και αν ναι, ο τρόπος με τον οποίο γίνεται αυτό ή ο τρόπος απόδοσης,

βζ) προηγούμενες περίοδοι, κατά τις οποίες η θέση καλύφθηκε από τον ίδιο ή άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο...».

γ) Το εδάφιο α' της παρ. 2 του άρθρου 3 του Ν. 2112/20 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α' 67), όπως ισχύει, διαλαμβάνει τα εξής: «Ως τακτικά αποδοχαί υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός, ως και πάσα άλλη παροχή, εφόσον δίδεται αντί μισθού, οίον παροχαί σε είδος, προμήθεια κ.λ.π.». Από τις ανωτέρω διατάξεις σε συνδυασμό προς εκείνες των άρθρων 648, 649, 653 Α.Κ. και του άρθρου 1 της αριθμ. 95 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας «περί προστασίας του ημερομισθίου», που κυρώθηκε με τον Ν. 3248/1955 (Α' 138), προκύπτει, ότι ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή, χρηματική ή μη, εφόσον αυτή χορηγείται αντί μισθού, ήτοι ως αντάλλαγμα (αντί παροχή) τακτικών υπηρεσιών, όχι πρόσκαιρα αλλά σταθερά και μόνιμα ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης υπό του μισθωτού εργασίας.

Μισθός σε είδος είναι εκείνος ο οποίος συνίσταται στην παραχώρηση στον εργαζόμενο της κυριότητας ή της χρήσης ορισμένων κινητών ή ακίνητων πραγμάτων ή και στην παροχή σε αυτόν ορισμένων υπηρεσιών ή στην παροχή τροφής. Ο τρόπος αυτός αμοιβής χρησιμοποιείται κυρίως στο οικόσιπο προσωπικό, στο προσωπικό των ξενοδοχείων, των εστιατορίων, στους θυρωρούς κ.λ.π. Η παροχή σε είδος μπορεί να συνίσταται σε χορήγηση τροφής (Α.Π. 53/74, Α.Π. 806/74, Α.Π. 2107/83, Α.Π. 413/2008, Α.Π. 1426/2008), ενδυμασίας (Α.Π. 806/74, Α.Π. 1021/1992), κατοικίας (Α.Π. 985/79, Ολ. Σ.τ.Ε. 202/72, ΑΠ 1072/75, ΑΠ 22/72), φωτισμού, θερμάνσεως, νερού, εισιτηρίων, προϊόντων της επιχείρησης κ.ά..

Είναι, όμως, δυνατόν μια παροχή σε είδος να μην χαρακτηριστεί ως μισθός, όταν δεν χορηγείται ως αντιπαροχή για την προσφορά εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου, αλλά για άλλους λόγους όπως η εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, η αύξηση της παραγωγικότητάς της, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας ή χορηγείται για λόγους υγιεινής και ασφάλειας, ιδιαίτερα μάλιστα όταν χορηγείται

προσωπικά προς τον εργαζόμενο μόνο αυτούσια και όχι σε χρήμα (άρθρο 9 του Ν. 2336/1995 - ΦΕΚ 189 Α').

Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να μετατρέψει μονομερώς και αυθαιρέτως μέρος του χρηματικού μισθού σε παροχές εις είδος. Αντιθέτως, δεν απαγορεύεται στον εργοδότη να καταβάλει κάποια εις είδος παροχή στο εις χρήμα αντίτιμό της, εκτός αν πρόκειται για παροχή εις είδος μη μετατρέψιμη, εκ της φύσεώς της, εις χρήμα, ή αν η μετατροπή της στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ανώφελη ή και βλαπτική ακόμη για τον εργαζόμενο ή αν οι παροχές σε είδος επιβάλλονται για λόγους υγείας και ασφάλειας (Καρακατσάνης, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 5^η έκδοση, 1995, σελ. 296-297).

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 2 παρ.3 του Β.Δ της 24-07-1920, 3 παρ.1 της 95 Δ.Σ.Ε που κυρώθηκε με το Ν.3248/1955 και 10 της Υ.Α 19040/1981, απαγορεύεται η καταβολή του μισθού σε είδος καθώς ορίζεται ότι ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται αποκλειστικά σε νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα.

Το άρθρο 4 της 95 Δ.Σ.Ε επιτρέπει την μερική καταβολή του μισθού σε είδος εφόσον όμως τούτο επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή αποφάσεις διαιτησίας. Μόνο κατόπιν σχετικής συμφωνίας είναι δυνατή η καταβολή μέρους του μισθού σε είδος, ενώ απαραίτητα θα πρέπει να συντρέχουν και οι εξής προϋποθέσεις (άρθρο 4, παρ.2, της 95 Δ.Σ.Ε):

α) Οι παροχές σε είδος να είναι κατάλληλες για την ατομική χρήση του εργαζόμενου και της οικογένειάς του και να είναι προς το συμφέρον τους

β) η αποτίμηση της αξίας των παροχών σε είδος να είναι δίκαια και λογική

Το άρθρο 10 της 95 Δ.Σ.Ε προβλέπει το ακατάσχετο και ανεκχώρητο του μισθού.

Σύμφωνα με τη γενική αρχή του εργατικού δικαίου που συνάγεται από τα άρθρα 3,174,178,179 και 679 του ΑΚ, 8 του Ν.2112/20, 5 παρ.1 του ΑΝ.539/45, 8 παρ. 4 του Ν.Δ 4020/59, και 7 παρ.2 του Ν.1876/1990, η παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμά του να λάβει τις νόμιμες αποδοχές του είναι άκυρη.

Επομένως ο μισθός σε είδος μόνο ως παρεπόμενη παροχή μπορεί να συμφωνηθεί ενώ κάθε συμφωνία περί μερικής καταβολής μισθού σε είδος κατά παρέκκλιση των ανωτέρω προβλεπόμενων προϋποθέσεων και αποβλέπουσα μέσω των παρεχόμενων ειδών σε κατ' ουσία παραίτηση του μισθωτού από νόμιμες αξιώσεις του, δεν επιτρέπεται και καθίσταται άκυρη.

Οι εργοδοτικές παροχές σε είδος που αποτελούν μισθό, λαμβάνονται υπ' όψη για τον υπολογισμό των διαφόρων επιδομάτων, προσαυξήσεων ή δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως ακριβώς συμβαίνει και με το χρηματικό μισθό (Α.Π. 53/74, Α.Π. 640/74, Α.Π. 941/79, Α.Π. 766/1986, Α.Π. 228/1987).

Β.1. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία που αποτελεί από 1-1-2017 νομοθεσία του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (αρ. 2 του α.ν.1846/1951 ιδρυτικού νόμου του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) τις διατάξεις του ν.4387/2016, στην ασφάλιση του Ε.Φ.Κ.Α. υπάγονται υποχρεωτικά τα πρόσωπα τα οποία εντός των ορίων της χώρας παρέχουν εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής.

Στις περιπτώσεις που η εργοδότη επιχείρηση και η απασχόληση ανήκουν σε διαφορετικές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, βάσει των διατάξεων των Κοινοτικών Κανονισμών (ΕΚ) 883/2004 και 987/2009 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, προβλέπεται η εξαίρεση του εργαζόμενου από την υποχρέωση υπαγωγής του στην νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους απασχόλησης.

Η εν λόγω εξαίρεση πιστοποιείται με το κοινοτικό φορητό έγγραφο Α1 (βεβαίωση για την εφαρμοστέα νομοθεσία), το οποίο εκδίδεται από τον αρμόδιο φορέα του αρμόδιου κράτους μέλους, στη νομοθεσία του οποίου υπάγεται ο εργαζόμενος.

2. Το αποτελεσματικότερο μέσα που διαθέτει ο Ε.Φ.Κ.Α. για την αντιμετώπιση, τουλάχιστον των κυριότερων μορφών εισφοροδιαφυγής (μηδενική ή πλημμελής ασφάλιση των εργαζομένων), αποτελεί η προβλεπόμενη από τη νομοθεσία δυνατότητα διενέργειας ελέγχων στους εργοδότες, από τις αρμόδιες υπηρεσίες. Μέσω των ελέγχων αυτών εξετάζονται η ορθή και πλήρης εκπλήρωση των υποχρεώσεων των εργοδοτών (εφαρμογή Συλλογικών και Ειδικών Συμβάσεων Εργασίας, μειωμένη απασχόληση, υπερωριακή απασχόληση, αναγγελία πρόσληψης και

αποχώρησης στον Ο.Α.Ε.Δ. κ.λπ.) έναντι του Φορέα Ασφάλισης, για το σύνολο του προσωπικού τους, που υπάγεται σε αυτόν.

Επιπροσθέτως, έχουν δοθεί οδηγίες σε όλα τα Υποκαταστήματα (αναφέρονται Εγκ. 34/79, και τα Γενικά Έγγραφα Ε40/449/08, Ε40/238/09, Γ99/1/325/09 του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.) ώστε με ευθύνη των Διευθυντών, να δραστηριοποιούνται όλοι οι υπάλληλοι του ελέγχου και να πραγματοποιούν καθημερινά τόσο επιτόπιους όσο και ουσιαστικούς ελέγχους σε επιχειρήσεις, προκειμένου να εντοπίζονται οι εργοδότες που παραβιάζουν την ασφαλιστική νομοθεσία και να τακτοποιούνται ασφαλιστικά οι εργαζόμενοι.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΥΤΥΧΙΑ ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ