



Αρ.Πρωτ.: Α10/1151

Αθήνα, 13 Οκτωβρίου 2016

ΠΡΟΣ:

**Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης
& Κοινωνικής Αλληλεγγύης**

- Υπουργό, κ.Γεώργιο Κατρούγκαλο
- Αναπλ.Υπουργό, κα Θεανώ Φωτίου
- Αναπλ.Υπουργό, κα Ουρανία Αντωνοπούλου
- Υφυπουργό, κ.Αναστάσιο Πετρόπουλο

Αξιότιμοι κύριοι,

ΘΕΜΑ: ΑΝΑΓΚΗ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗΣ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΝΝΟΜΟΥ ΤΑΞΕΩΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΔΗΛΩΣΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΟΔΗΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΑΜΟΙΒΗΣ ΟΔΗΓΩΝ (ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΑΥΤΟ/ΝΩΝ) ΦΟΡΤΗΓΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΧΡΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΕΠΙΒΑΤΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ.

Σε συνέχεια προηγούμενων επιστολών της Ομοσπονδίας μας, με την παρούσα επιστολή θέτουμε υπόψη σας τα κάτωθι θέματα που αφορούν τον κλάδο των οδηγών φορτηγών οχημάτων ΔΧ και οχημάτων επιβατικών μεταφορών, η επίλυση των οποίων απαιτεί άμεση νομοθετική παρέμβαση από την πλευρά του Υπουργείου Σας, **είτε** προς το σκοπό της καλύτερης νομοθετικής ρύθμισης του επαγγέλματος των οδηγών εθνικών και διεθνών μεταφορών, **είτε** προς το σκοπό της εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας με τις ρυθμίσεις υπέρτερης νομικής ισχύος του δευτερογενούς ευρωπαϊκού δικαίου: Πιο συγκεκριμένα:

Α. Ανάγκη Τροποποίησης της Εθνικής Νομοθεσίας ως προς την υποχρέωση ενημέρωσης του ΕΡΓΑΝΗ σε περίπτωση αλλαγής ωραρίου εργασίας οδηγών φορτηγών οχημάτων δημοσίας χρήσεως.

1. Όπως γνωρίζετε η εθνική εργατική νομοθεσία επιβάλλει στον υπεύθυνο εργοδότη να υποβάλλει ηλεκτρονικά στο Πληροφοριακό Σύστημα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ΟΠΣ-ΣΕΠΕ «ΕΡΓΑΝΗ» (συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο Ε3) ετήσιο

πίνακα του προσωπικού του, στο οποίο θα πρέπει να καταχωρεί μεταξύ άλλων πέραν των ατομικών στοιχείων των εργαζομένων του, τις αποδοχές τους και **το ωράριο εργασίας τους**.

2. Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 55 παράγραφος 1 περίπτωση Α του νόμου 4310/2014, ο υπεύθυνος εργοδότης από την 8.12.2014 οφείλει να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (συμπληρώνοντας το έντυπο Ε4) κάθε **τροποποίηση ή αλλαγή του ωραρίου εργασίας** του προσωπικού του, εφόσον αυτό τροποποιείται σε σχέση με το ωράριο που αναγράφεται στους ετήσιους πίνακες. Η εν λόγω καταχώρηση συμπληρωματικών στοιχείων θα πρέπει να πραγματοποιείται το αργότερο ως και την ίδια ημέρα της ημέρας αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους. Η μη τήρηση της υποχρέωσης αυτής συνεπάγεται την επιβολή σε βάρος του εργοδότη των προβλεπόμενων στα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011 κυρώσεων, καταργούμενης ως εκ τούτου από 8.12.2014 της υποχρέωσης τηρήσεως και συμπληρώσεως εκ μέρους του εργοδότη του ειδικού βιβλίου τροποποίησης εργασίας και υπερωριών του άρθρου 14 παρ. 2 του ν. 4225/2014, διατηρουμένης όμως σε κάθε περίπτωση της υποχρέωσης του εργοδότη (α) να τηρεί το ειδικό βιβλίο υπερωριών που προβλέπει το άρθρο 80 παρ. 1 του νόμου 4144/2013, (β) να γνωστοποιεί στο ΕΡΓΑΝΗ εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου εκάστου μηνός το σύνολο των νόμιμων υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν ανά εργαζόμενο, τον προηγούμενο μήνα.

3. Το ωράριο εργασίας των οδηγών φορτηγών ή επιβατικών οχημάτων ΔΧ διαφοροποιείται καθημερινά πριν ή κατά τη διάρκεια της βάρδιας ενός οδηγού, είτε λόγω έκτακτων κυκλοφοριακών συνθηκών (κυκλοφοριακή κίνηση ή απεργιακές κινητοποιήσεις ή καθυστέρηση του πλοίου στο οποίο πρέπει να επιβιβαστεί το όχημα για μέρος του ταξιδιού του), είτε λόγω βλάβης του οχήματος, είτε τέλος λόγω ακύρωσης δρομολογίου ή ανάγκης να διενεργηθεί η μεταφορά από τον πλησιέστερο στο σημείο φόρτωσης όχημα.

4. Ως εκ τούτου λοιπόν καθίσταται αντιληπτό ότι στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον τομέα των εθνικών και διεθνών εμπορευματικών και επιβατικών μεταφορών, η νομοθετική ρύθμιση **του άρθρου 55 του νόμου 4310/2015** δεν λαμβάνει υπόψη της και δεν εναρμονίζεται με τις καθημερινές εργασιακές ιδιαιτερότητες του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Κι αυτό καθώς η υποχρέωση ενημέρωσης του ΕΡΓΑΝΗ για κάθε διαφοροποίηση του ωραρίου εργασίας την ίδια μέρα και πριν από την έναρξη της βάρδιας δεν δύναται εν τοις πράγμασι να τηρηθεί

από τους εκάστοτε εργοδότες όχι μόνον διότι προϋποθέτει πολύ μεγάλο διοικητικό κόστος αλλά διότι στην πλειονότητα των περιπτώσεων η μεταβολή του ωραρίου δεν δύναται **αντικειμενικώς** να δηλωθεί εκ των προτέρων.

5. Ο σκοπός της συνεχούς ενημέρωσης του ΕΡΓΑΝΗ που προβλέπεται στη διάταξη του άρθρου 55 του νόμου 4310/2015 για επαγγέλματα με εναλλαγή ωραρίου εργασίας, στόχο έχει τη δυνατότητα ελέγχου από τα αρμόδια κρατικά όργανα της εφαρμογής των διατάξεων του εθνικού και ευρωπαϊκού δικαίου περί ωραρίου εργασίας και καταβολής των νόμιμης αμοιβής στους εργαζόμενους (συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής για υπερωρίες ή ενδεχόμενη υπερεργασία).

Στην περίπτωση όμως του κλάδου των οδικών μεταφορών ο στόχος αυτός μπορεί στο ακέραιο να επιτευχθεί με τον έλεγχο των δεδομένων που καταγράφονται στον ψηφιακό ταχογράφο, με τον οποίο είναι εφοδιασμένα τα οχήματα εμπορευματικών και επιβατικών μεταφορών σε συνδυασμό με τις καταγραφές που πραγματοποιούνται στο ειδικό βιβλίο υπερωριών και υπερεργασίας.

6. Ως εκ τούτου η υποχρέωση προγενέστερης δήλωσης του ωραρίου εργασίας στο ΕΡΓΑΝΗ από την πλευρά του εργοδότη, δεν έχει καμία πρακτική και ουσιαστική σημασία στον κλάδο των οδικών μεταφορών, καθώς στην περίπτωση των οδικών μεταφορών, η προγενέστερη καταγραφή του ωραρίου εργασίας δεν είναι το μόνο μέσο που μπορεί να διασφαλίσει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας περί ωραρίου εργασίας και νόμιμης αμοιβής.

Ο έλεγχος και η πιστοποίηση των πληροφοριών που δύνανται να αντληθούν από τον ταχογράφο μπορεί σε κάθε περίπτωση να πιστοποιήσει εκ των υστέρων το πραγματικό ωράριο εργασίας κάθε οδηγού, χωρίς να υφίσταται κίνδυνος – όπως συμβαίνει στην περίπτωση άλλων επαγγελματιών - καταστρατήγησης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας δια της εκ των υστέρων αλλαγής του δηλωθέντος ωραρίου εργασίας από τον εργοδότη.

7. Συνεπώς κατ' ακολουθία των ανωτέρω αιτούμαστε την τροποποίηση του άρθρου 55 του ν 4310/2015 εις τρόπον ώστε να υφίσταται εξαίρεση για τον κλάδο των οδικών μεταφορών ως προς την υποχρέωση του εργοδότη να προβαίνει σε προγενέστερη δήλωση της τροποποίησης του ωραρίου εργασίας στο ΕΡΓΑΝΗ. Ο έλεγχος του ωραρίου μπορεί να λάβει χώρα κατόπιν ελέγχου του ταχογράφου, εναλλακτικώς δε μπορεί να θεσμοθετηθεί η υποχρέωση ταυτόχρονης δήλωσης στο ΕΡΓΑΝΗ του ωραρίου εργασίας μαζί με το σύνολο των νόμιμων υπερωριών που

πραγματοποιήθηκαν ανά εργαζόμενο τον προηγούμενο μήνα, εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου εκάστου μηνός.

B. Τροποποίηση της Εθνικής Νομοθεσίας προς το σκοπό της θέσπισης ωρομίσθιου για τους αυτοκινητιστές διεθνών και εθνικών μεταφορών

B1. Οι ρυθμίσεις του νέου γερμανικού νόμου περί κατώτατου μισθού ((Minimum Wage Act - MiLoG)

1. Όπως γνωρίζετε από 01.01.2015 ο νέος γερμανικός νόμος περί κατώτατου μισθού (Minimum Wage Act - MiLoG) σε συνδυασμό με την ισχύουσα ήδη νομοθεσία ήτοι **(α)** τη γερμανική πράξη για τους αποσπασμένους εργαζόμενους (Posted Workers Act) και **(β)** το γερμανικό νόμο για την προσωρινή επιχειρηματική απασχόληση (Ordinance on Minimum Wage Reporting Obligations) προβλέπει ότι οι κατηγορίες εργαζομένων που υπάγονται σε αυτόν, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και οι αυτοκινητιστές διεθνών μεταφορών που προέρχονται από την Ελλάδα, εφόσον εκτελούν δρομολόγια εντός της Γερμανίας ή από και προς το ομοσπονδιακό κράτος της Γερμανίας ή και σε περιπτώσεις που απλώς οι εν λόγω αυτοκινητιστές διέρχονται από την επικράτεια του κράτους αυτού (transit), θα πρέπει να αμείβονται για κάθε ώρα εργασίας τους εντός του γερμανικού εδάφους τουλάχιστον με το ποσό του κατώτατου ωρομισθίου που προβλέπει η γερμανική εργατική νομοθεσία (MiLoG), το οποίο σήμερα ανέρχεται **στο ακαθάριστο ποσό των 8,50 ευρώ ανά ώρα.**

2. Περαιτέρω, σύμφωνα με τα άρθρα 14 και 15 του γερμανικού νόμου περί κατώτατου μισθού (MiLoG), οι Γερμανικές Τελωνειακές αρχές είναι υπεύθυνες να ελέγχουν όχι μόνον εάν ο εγκατεστημένος στην Ελλάδα εργοδότης του αυτοκινητιστή οδικών μεταφορών του έχει καταβάλει τη νόμιμη σύμφωνα με τον γερμανικό εθνικό νόμο κατώτατη ωριαία αμοιβή, αλλά και το χρόνο καταβολής της, προς το σκοπό δε αυτό οι εν λόγω αρχές εξουσιοδοτούνται να ελέγχουν **συμβάσεις εργασίας, αποδείξεις περί καταβολής της αμοιβής και αποδείξεις περί της υπάρξεως της εργασιακής σχέσης (όπως οι αποδείξεις αυτές προβλέπονται στον Γερμανικό νόμο NachwG) καθώς και άλλα επαγγελματικά έγγραφα** που άμεσα ή έμμεσα παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τη συμμόρφωση του εργοδότη προς την υποχρέωση περί καταβολής του κατώτατου ωρομισθίου που προβλέπει ο οικείος γερμανικός νόμος.

3. Επιπλέον από τα άρθρα 16 και 17 του γερμανικού νόμου περί κατώτατου μισθού (MiLoG) προβλέπεται η υποχρέωση κάθε εγκατεστημένου στην Ελλάδα εργοδότη **αφ'**

ενός μιν να ενημερώνει τις αρμόδιες γερμανικές τελωνειακές αρχές πριν από την έναρξη οδικής μεταφοράς που διέρχεται εντός της επικράτειας του γερμανικού κράτους ως προς τις συγκεκριμένες πληροφορίες που προβλέπονται στο άρθρο αυτό και αφ' ετέρου να καταγράφει σε ειδικό βιβλίο την έναρξη, λήξη και η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας των εργαζομένων του που διεξάγουν μεταφορικό έργο εντός της Γερμανίας. Η εν λόγω καταγραφή πρέπει να λαμβάνει χώρα το αργότερο **μέχρι το τέλος της εβδομης ημερολογιακής ημέρας** μετά την ημέρα κατά την οποία εκτελείται το έργο, τα δε αρχεία αυτά πρέπει να διατηρούνται από τον εργοδότη για τουλάχιστον δύο έτη από την ημερομηνία έναρξης της εν λόγω καταγραφής. Τέλος το άρθρο 21 του γερμανικού νόμου περί κατώτατου μισθού προβλέπει την επιβολή προστίμου έως € 500.000 σε περίπτωση μη καταβολής του κατώτατου ωρομίσθιου ή της μη έγκαιρης καταβολής του καθώς και πρόστιμο που δύναται να ανέλθει στο ποσό των € 30.000 σε περιπτώσεις παράβασης λοιπών διατάξεων του νόμου αυτού.

4. Ήδη τα μέλη της Ομοσπονδίας μας που εισέρχονται τα σύνορα του ομοσπονδιακού κράτους της Γερμανίας οφείλουν να προσκομίζουν στις αρμόδιες τελωνειακές αρχές ένα έγγραφο υπό τον τίτλο «Επιχειρησιακός Προγραμματισμός Εργοδότη», σύμφωνα με το οποίο ο εργοδότης κάθε αυτοκινητιστή οφείλει να δηλώσει μεταξύ άλλων ότι **(α)** συμμορφώνεται με τους όρους απασχόλησης (κατώτατη αμοιβή, διάρκεια της μετ' αποδοχών άδειας, το επίδομα αδείας και το συμπληρωματικό επίδομα αδείας) όπως αυτά καθορίζονται από το γερμανικό νόμο περί κατώτατου μισθού ή τη γερμανική πράξη για τους αποσπασμένους εργαζόμενους και **(β)** θα προσκομίσει μεταφρασμένα στη Γερμανική Γλώσσα όλα τα έγγραφα που απαιτούνται και τηρούνται εκτός Γερμανίας, τα οποία ενδεχομένως του ζητηθούν από τις αρμόδιες τελωνειακές αρχές προκειμένου να ελέγξουν ότι ο εργοδότης συμμορφώνεται

B2. Οι ρυθμίσεις του νέου νόμου της Γαλλικής Δημοκρατίας Loi Macron

1. Σε συνέχεια της προαναφερόμενης ρύθμισης της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας, η Γαλλία έθεσε σε ισχύ από 01.07.2016 νέες ρυθμίσεις κατώτατου ωρομίσθιου, οι οποίες διαλαμβάνουν και τους οδηγούς διεθνών μεταφορών που εργάζονται σε επιχειρήσεις με έδρα εκτός της Γαλλικής Επικράτειας, οι οποίοι διενεργούν μεταφορές από και προς τη Γαλλία ή ενδομεταφορές (cabotage) εντός του Γαλλικού Κράτους.

2. Σύμφωνα με τις οικείες ρυθμίσεις το κατώτατο ωρομίσθιο των αυτοκινητιστών που διενεργούν ενδομεταφορές ή μεταφορές από ή προς τη Γαλλία για το χρόνο οδήγησης εντός του Γαλλικού εδάφους διαμορφώνεται ως εξής:

- (α) οδηγοί οχημάτων έως 3,5 τόνων → 9.68 ευρώ,
(β) οδηγοί οχημάτων από 3,5 έως 11 τόνους → 9.68 ευρώ
(γ) οδηγοί οχημάτων από 11 έως 19 τόνους → 9.71 ευρώ
(δ) οδηγοί οχημάτων πάνω από 19 τόνους → 9.73 ευρώ
(ε) εξειδικευμένοι οδηγοί βαρέων οχημάτων → 10.00 ευρώ

Κι ενώ οι εφαρμοστικές διατάξεις του ν. Loi Macron είναι παρόμοιες με τις αντίστοιχες του γερμανικού νόμου MiLoG έχοντας τις ίδιες απαιτήσεις συμμόρφωσης από τους αυτοκινητιστές, ο γαλλικός νόμος προβλέπει μια πρόσθετη υποχρέωση για την ύπαρξη αντιπροσώπου στην Γαλλία. Δηλαδή κάθε αυτοκινητιστής, ο οποίος εκτελεί διεθνή δρομολόγια από/προς Γαλλία, ή/και ενδομεταφορές εκεί, έχει την υποχρέωση να διατηρεί αντιπρόσωπο ο οποίος θα έχει έδρα στην Γαλλία και θα είναι υποχρεωμένος για την τήρηση όλων των σχετικών δικαιολογητικών που απαιτούνται ως αποδεικτικά συμμόρφωσης με τον Loi Macron.

B3. Υφιστάμενη κατάσταση – Επιστολές επίσημης ειδοποίησης από της ΕΕ – Ανάγκη εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας

1. Βεβαίως όπως γνωρίζετε σε συνέχεια της θεσπίσεως των νόμων περί κατώτατης ωρομίσθιας αμοιβής από το κράτος μέλος της Γερμανίας η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ήδη αποστείλει έγγραφο επίσημης ειδοποίησης επί παραβάσει προς τη Γερμανία σύμφωνα με την προβλεπόμενη διαδικασία. Στην Επιστολή της η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αν και στηρίζει απολύτως τη θέσπιση κατώτατης ωρομίσθιας αμοιβής στη Γερμανία και Γαλλία, εν τούτοις θεωρεί πως η εφαρμογή των μέτρων αυτών σε όλες τις μεταφορές που διενεργούνται σε γερμανικό ή γαλλικό έδαφος περιορίζει την ελεύθερη διακίνηση υπηρεσιών και εμπορευμάτων κατά δυσανάλογο τρόπο. Ειδικότερα, στο πόρισμα της η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διευκρίνιζε ότι η εφαρμογή των γερμανικών μέτρων στις διελεύσεις (transit μεταφορές) μέσω Γερμανίας και σε διεθνείς μεταφορές δεν μπορούν να δικαιολογηθούν, καθώς δημιουργεί δυσανάλογα διοικητικά εμπόδια που παρεμποδίζουν την ομαλή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς, ενώ θεωρεί, ότι υπάρχουν πιο αναλογικά μέτρα για τη διασφάλιση της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων, όπως επίσης και για τη διασφάλιση θεμιτού ανταγωνισμού.

2. Κατ' ακολουθία των ανωτέρω η Γερμανία ανέστειλε την ισχύ του νόμου περί κατώτατου μισθού μόνον για τους οδηγούς που απλώς διέρχονται από το Γερμανικό έδαφος (transit), κατά τα λοιπά όμως οι προαναφερόμενες ρυθμίσεις περί κατώτατης

ωρομίσθιας αμοιβής συνεχίζουν να ισχύουν και για όλους τους Έλληνες οδηγούς εμπορευματικών ή επιβατικών μεταφορών που διενεργούν μεταφορές από και προς τη Γερμανία και Γαλλία καθώς και ενδομεταφορές εντός του εδάφους των κρατών μελών αυτών.

3. Τα νέα αυτά δεδομένα όμως έχουν δημιουργήσει πολύ σημαντικά προβλήματα στους Έλληνες εργοδότες των αυτοκινητιστών που διενεργούν ενδομεταφορές ή διεθνείς μεταφορές από και προς τη Γαλλία και τη Γερμανία καθώς όπως γνωρίζετε η Ελλάδα είναι το μόνο κράτος μέλος της ΕΕ που δεν προβλέπει στην εθνική εργατική νομοθεσία της δυνατότητα ωριαίας αποζημίωσης για τους οδηγούς εμπορευματικών και επιβατικών μεταφορών, γεγονός που συνεπάγεται την αδυναμία των αντίστοιχων εργοδοτικών επιχειρήσεων όχι μόνο να παρέχουν πλήρη απόδειξη στις αρμόδιες Γερμανικές και Γαλλικές Αρχές για τη συμμόρφωσή τους προς τη θέσπιση κατώτατης ωριαίας αμοιβής σύμφωνα με την ισχύουσα Γερμανική και Γαλλική Νομοθεσία αλλά και εν τοις πράγμασι να αδυνατούν να συμμορφωθούν με τις εν λόγω απαιτήσεις.

4. Ως γνωστόν η Ελληνική εθνική εργατική νομοθεσία προβλέπει είτε υπό της προϋποθέσεις της Διαιτητικής απόφασης 37/2010 (τελευταία ισχύουσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) είτε σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 4093/2012 ότι η αμοιβή των αυτοκινητιστών εμπορευματικών ή επιβατικών μεταφορών που εργάζονται στην Ελλάδα καταβάλλεται **υπό μορφή μισθού**. Οι αποδοχές που αναφέρονται τόσο στην προαναφερόμενη ΣΣΕ είτε στο νόμο 4093/2012 αντιστοιχούν εφόσον αφορούν «μισθό» πάντοτε σε 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας και σε εξαήμερη απασχόληση, τεκμήριο που ισχύει και στους εργαζόμενους (όπως οι οδηγοί διεθνών μεταφορών) για τους οποίους έχει καθιερωθεί πενθήμερη εβδομάδα εργασίας. Ως εκ τούτου για την εύρεση του ωρομίσθιου επί τη βάση του μισθού κάθε εργαζόμενου οδηγού ισχύει ο εξής τύπος:

$$\text{Ωρομίσθιο} = \frac{(\text{Μισθός} : 25 \text{ ημέρες εργασίας}) \times 6}{\text{Ώρες εβδομαδιαίου ωραρίου (40 ή λιγότερες)}}$$

5. Επίσης δυνάμει της εθνικής εργατικής νομοθεσίας και ειδικότερα σύμφωνα με το άρθρο ΠΡΩΤΟ κεφάλαιο Α υποπαράγραφος ΙΑ5 του νόμου 4254/2014 προβλέπεται ότι ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί στους εργαζόμενους του αναλυτικά εκκαθαριστικά σημειώματα ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφημένου συστήματος θα πρέπει να χορηγεί ανάλυση μισθοδοσίας. Σε αμφότερες των περιπτώσεων θα πρέπει να καταγράφονται **οι πάσης φύσεως αποδοχές και κρατήσεις**,

6. Ως εκ τούτου καθίσταται αντιληπτό ότι από την ισχύουσα εθνική εργατική νομοθεσία δεν προβλέπεται η καταβολή αποδοχών εν μέρει υπό τη μορφή μισθού και εν μέρει υπό τη μορφή ωρομισθίου, ενώ περαιτέρω ζήτημα δημιουργείται και ως προς τον υπολογισμό και την καταγραφή των υπερωριών και της ενδεχόμενης υπερεργασίας των εργαζόμενων οδηγών καθ' όσον όπως επί παραδείγματι ορίζει το άρθρο 74 του Ν. 3863/2010, οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης, μέχρι τη συμπλήρωση των 120 ωρών ετησίως, αμοιβή **ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%**, ενώ για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση δικαιούνται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60% ή τέλος σε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησής κάθε εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση ίση με το 80% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης απασχόλησης από την πρώτη ώρα.

7. Συνεπώς υπό τα σημερινά δεδομένα και την υφιστάμενη εργατική νομοθεσία καθίσταται αδύνατος ο υπολογισμός υπερωριών και επί τη βάση μισθού και επί τη βάση των ωρομισθίων που ορίζει η Γερμανική και Γαλλική εργατική νομοθεσία, η οποία δε καταγραφή των αποδοχών ενός εργαζόμενου οδηγού δεν μπορεί να στηριχθεί στο υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο ή να αποτελέσει επαρκή απόδειξη κατά το Γερμανικό Νόμο περί κατώτατου μισθού.

8. Κατ' ακολουθία των ανωτέρω αίτημα της Ομοσπονδίας μας είναι να υπάρξει άμεση νομοθετική πρόβλεψη προκειμένου να θεσπιστεί η καταβολή ωρομισθιας αμοιβής στους εργαζόμενους οδηγούς σε επιχειρήσεις που διενεργούν εμπορευματικές και επιβατικές μεταφορές εντός και εκτός Ελλάδος, εις τρόπον ώστε αφ' ενός μεν να επιλυθούν τα προαναφερόμενα πρακτικά και ουσιαστικά ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες του κλάδου ως προς τον υπολογισμό και την καταγραφή της αμοιβής τους και αφ' ετέρου να εναρμονισθεί η Ελληνική εργατική νομοθεσία με τις λοιπές νομοθεσίες των λοιπών κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κυρίως της Γερμανίας και της Γαλλίας που επιβάλλουν σύμφωνα με τα ανωτέρω την εθνική κατώτατη ωρομισθια αμοιβή και σε οδηγούς που εργάζονται σε επιχειρήσεις μη εγκατεστημένες στις χώρες αυτές.

B4. Αντίστοιχες Πρακτικές και από άλλα Κράτη Μέλη της Ε.Ε.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειώσουμε πως πρακτικές σαν αυτές που έχουν ήδη υιοθετήσει η Γερμανία και η Γαλλία, φαίνεται πως έχουν γίνει αρκετά δημοφιλείς στα

κράτη της Δυτικής Ευρώπης και ήδη πολλά εξ'αυτών έχουν ήδη ενημερώσει για την εφαρμογή αντίστοιχων μέτρων που θα αφορούν και τους αυτοκινητιστές διεθνών μεταφορών, οι οποίοι είναι εγκατεστημένοι σε άλλες χώρες. Ενδεικτικά αναφέρουμε πως Νορβηγία, Αυστρία και Ολλανδία ήδη έχουν ενημερώσει για επικείμενη εφαρμογή νόμου κατώτατου μισθού στους αυτοκινητιστές που θα διενεργούν ενδομεταφορές (cabotage) στην εθνική τους επικράτεια, ενώ η Ιταλία έχει ήδη ψηφίσει από τις 17/07/2016 σχετικό διάταγμα, για το οποίο αναμένονται οι εφαρμοστικές διατάξεις του πριν το τέλος του έτους.

Αν και είναι ακόμα νωρίς για να γνωρίζουμε τις ακριβείς λεπτομέρειες της εφαρμογής του νόμου στην Ιταλία, ήδη γνωρίζουμε πως οι Ιταλικές Αρχές έχουν ανακοινώσει ότι θα καλύπτει όλο το φάσμα των διεθνών οδικών μεταφορών, συμπεριλαμβανομένου και του transit! Κι ενώ βρισκόμαστε εν αναμονή για τις διευκρινήσεις γύρω από την εφαρμογή του νόμου, γίνεται ήδη αντιληπτό ότι μια τέτοια πρακτική θα επηρεάσει την συντριπτική πλειοψηφία των Ελλήνων αυτοκινητιστών διεθνών μεταφορών, οι οποίοι εκτελούν διεθνή δρομολόγιο προς την ΒΔ Ευρώπη μέσω των λιμανιών της γειτονικής Ιταλίας. Στο Παράρτημα Ι της παρούσης, σας παραθέτουμε τις μέχρι τώρα διαθέσιμες πληροφορίες για τον νόμο κατώτατου μισθού, ο οποίος σύντομα θα εφαρμοστεί στην Ιταλία.

Γ. Ανάγκη τροποποίησης της εθνικής εργατικής νομοθεσίας προς το σκοπό της εξαίρεσης των οδηγών βαρέων οχημάτων από τη λίστα ΒΑΕ.

1. Όπως αναφέρθηκε ήδη ανωτέρω, ο νέος γερμανικός νόμος περί κατώτατου μισθού, προβλέπει την υποχρέωση και σε εργοδότες μη εγκαταστημένους στη Γερμανία να καταβάλουν στους εργαζόμενους οδηγούς τους που διενεργούν ενδομεταφορές εντός της Γερμανίας ή /και μετακινούνται από και προς τη Γερμανία ως ωρομίσθια ακαθάριστη αμοιβή τουλάχιστον το ποσό των 8,5 ευρώ.

2. Το γεγονός όμως ότι το προβλεπόμενο στη Γερμανία κατώτατο ωρομίσθιο των οδηγών αποτελεί τη θεσπιζόμενη «μικτή ωριαία αμοιβή», στην οποία συμπεριλαμβάνονται οι υπολογιζόμενες με βάση την Ελληνική και Εργατική νομοθεσία ασφαλιστικές και λοιπές κρατήσεις, καθιστά επιτακτική την ανάγκη μεταξύ άλλων και της εξαιρέσεως των οδηγών βαρέων οχημάτων άνω των 3,5 τόνων από τη λίστα των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών, που συνεπάγεται την αυξημένη υποχρέωση καταβολής εισφορών εκ μέρους του εργοδότη.

3. Ως γνωστόν η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα στην ΕΕ που οι οδηγοί αυτοκινήτων φορτηγών ΔΧ συνεχίζουν να υπάγονται σε αυτή την ασφαλιστική κατηγορία,

δεδομένου ότι η συνθήκες εργασίας που επικρατούν στα σύγχρονα οχήματα – φορτηγά ΔΧ δεν δικαιολογούν την ιδιαίτερη ασφαλιστική αντιμετώπιση των οδηγών τους.

4. Περαιτέρω όμως υπό τα νέα δεδομένα, η υπαγωγή των οδηγών βαρέων οχημάτων άνω των 3,5 τόνων στη νέα λίστα ΒΑΕ θα επιτείνει στη νόθευση του ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών της ΕΕ καθώς αφ' ενός μεν οι ελληνικές επιχειρήσεις – εργοδότες οδηγών διεθνών μεταφορών θα συνεχίσουν να επωμίζονται το δυσβάσταχτο κόστος ασφάλισης που συνεπάγεται η ένταξη στην εν λόγω ασφαλιστική κατηγορία και αφ' ετέρου οι εργαζόμενοι οδηγοί δεν θα μπορούν να επωφεληθούν του αρκετά υψηλότερου του ελληνικού κατώτατου ωρομισθίου που προβλέπει ο νέος γερμανικός νόμος περί κατώτατου μισθού.

5. Ως εκ τούτου η Ομοσπονδία μας ζητά να μην ενταχθούν οι οδηγοί οδηγών βαρέων οχημάτων άνω των 3,5 τόνων, λεωφορείων και πούλμαν στη νέα υπουργική απόφαση που επίκειται να εκδοθεί εις αντικατάσταση της Φ10221/οικ 26816/929/30.11.2011 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Δ. Η ανάγκη τροποποίησης του Ευρωπαϊκού και Εθνικού νομοθετικού πλαισίου για την απόσπαση εργαζομένων αναφορικά με τους οδηγούς που διενεργούν εμπορευματικές και επιβατικές μεταφορές – Θέσπιση νέων κανόνων για τη διενέργεια ενδομεταφορών.

1. Όπως γνωρίζετε η ευρωπαϊκή οδηγία 96/71/ΕΚ όπως συμπληρώθηκε με την «εφαρμοστική» οδηγία 2014/54 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ενσωματώθηκε στην Εθνική έννομη τάξη με το προεδρικό διάταγμα 219/2000 και το π.δ 101/2016. Η εν λόγω οδηγία που για πρώτη φορά θέσπισε σε ευρωπαϊκό επίπεδο την απόσπαση των εργαζομένων σε διεθνές επίπεδο συμπεριλαμβάνει και τους οδηγούς εμπορευματικών και επιβατικών μεταφορών.

2. Η εργασία με απόσπαση είναι ένας τρόπος εργασίας που βασίζεται στις αρχές της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων και στην ελευθερία παροχής υπηρεσιών, οι οποίες αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εργασία με απόσπαση προωθεί την ελευθερία παροχής υπηρεσιών, η οποία προβλέπεται από το άρθρο 56 της Συνθήκης για την λειτουργία της Ε.Ε., επειδή ο εργαζόμενος που θα αποσπαστεί σε άλλη Χώρα δε θα χρειαστεί να κατέχει άδεια εργασίας.

3. Η έννοια του αποσπασμένου εργαζόμενου περιλαμβάνει τους εργαζόμενους που έχουν σταλεί από τους εργοδότες τους να ασκήσουν μία δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος **για προσωρινή περίοδο**. Παρά το γεγονός όμως ότι η έννοια αυτή διαφοροποιείται από την έννοια των «διακινούμενων εργαζομένων» που μεταβαίνουν σε ένα κράτος μέλος για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας σε μακροπρόθεσμη ή νόμιμη βάση, εντούτοις δε συνάδει με τη φύση της εργασίας των διαρκώς «μετακινούμενων οδηγών διεθνών μεταφορών», η δε πρόσφατη περαιτέρω διάκριση επί τη βάσει της οποίας όποιος συνεχίζει να εργάζεται σε ένα άλλο κράτος μέλος για χρονικό διάστημα πέραν των 24 μηνών δεν θεωρείται αποσπασμένος, δεν μπορεί να αντιμετωπίσει της μη ανάλογης και άνισης ένταξης των οδηγών διεθνών μεταφορών στην έννοια του αποσπασμένου εργαζόμενου.

4. Η πρόταση που ενεκρίθη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 8 Μαρτίου 2016 για την τροποποίηση της βασικής οδηγίας 96/71/EK («βασική οδηγία») και της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ («οδηγία για την εφαρμογή») σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων κινείται προς τη σωστή κατεύθυνση καθώς σκοπεύει σε μια στοχευμένη αναθεώρηση της οδηγίας 96/71/EK και σύμφωνα με τις σχετικές αναγγελίες στη διασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού για τους παρόχους υπηρεσιών καθώς οι ρυθμίσεις της εν λόγω οδηγίας δεν αντανakλούν πλέον επαρκώς στην υφιστάμενη κατάσταση στις αγορές εργασίας και τη σημαντική διαφοροποίηση των μισθών στις χώρες προέλευσης και υποδοχής.

5. Όπως μάλιστα έχει ανακοινωθεί η νέα οδηγία που πρόκειται να ψηφισθεί για την απόσπαση εργαζομένων στηρίζει τις πρωτοβουλίες για **τον τομέα των οδικών μεταφορών**, που ανακοινώθηκαν από την Επιτροπή στο πρόγραμμα εργασίας της για το 2016. Αυτά τα μέτρα θα αποσκοπούν ιδίως στην περαιτέρω βελτίωση των κοινωνικών και εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων στις οδικές μεταφορές, προωθώντας παράλληλα την αποδοτική και δίκαιη παροχή υπηρεσιών οδικών μεταφορών.

6. Σήμερα δύο εκατομμύρια περίπου εργαζόμενοι στις διεθνείς οδικές μεταφορές εκτελούν τακτικά την εργασία τους, για σύντομα χρονικά διαστήματα, στο έδαφος διαφορετικών κρατών μελών. Στο πλαίσιο αυτό, οι νέοι κανόνες για την απόσπαση εργαζομένων, όπως αυτοί προετοιμάζονται από τα αρμόδια ευρωπαϊκά όργανα θα πρέπει να περιλαμβάνουν σαφή ορισμό του πότε ένας οδηγός οδικών μεταφορών μπορεί να θεωρείται αποσπασμένος, ποια θα πρέπει να είναι η συχνότητα στην παροχή των αντίστοιχων υπηρεσιών για την υπαγωγή του στην έννοια αυτή προκειμένου- όπως έχει δεχθεί και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή – οι νέοι αυτοί κανόνες να

συμβάλουν στην επίτευξη μεγαλύτερης σαφήνειας και στην καλύτερη επιβολή των κανόνων που διέπουν τις συμβάσεις εργασίας στον τομέα των μεταφορών, αντιμετωπίζοντας τις ιδιαίτερες προκλήσεις που δημιουργεί η εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας για την απόσπαση στους εργαζόμενους του συγκεκριμένου τομέα.

7. Επιπλέον όπως γνωρίζετε σύμφωνα με τους κανονισμούς 1071 & 1072/2009 προβλέπεται ότι κάθε οδηγός εμπορευματικών μεταφορών (κάτοχος βεβαίωσης οδηγού) που εκτελεί μεταφορές για λογαριασμό τρίτου (κατόχου κοινοτικής άδειας) έχει δικαίωμα αφού παραδώσει τα εμπορεύματα που μεταφέρθηκαν στο πλαίσιο της εισερχόμενης διεθνούς μεταφοράς να εκτελεί έως και τρεις ενδομεταφορές σε χρονικό διάστημα έως και 7 ημερών στο κράτος μέλος υποδοχής.

8. Επιπλέον σύμφωνα με το άρθρο 9 του κανονισμού 1072/2009 η εκτέλεση με την επιφύλαξη της εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας, στις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που ισχύουν στο κράτος μέλος υποδοχής, όσον αφορά τα ακόλουθα: α) τους όρους που διέπουν τη σύμβαση μεταφοράς β) το βάρος και τις διαστάσεις των οχημάτων· γ) τις προϋποθέσεις σχετικά με τη μεταφορά ορισμένων κατηγοριών εμπορευμάτων, ιδίως επικίνδυνων εμπορευμάτων, ευαλλοίωτων τροφίμων και ζώων ζώντων· δ) τον χρόνο οδήγησης και τις περιόδους ανάπαυσης· ε) τον φόρο προστιθεμένης αξίας (ΦΠΑ) στις υπηρεσίες μεταφορών.

9. Οι ως άνω διατάξεις περί ενδομεταφορών έχουν γίνει αντικείμενο καταχρηστικής εφαρμογής από εταιρείες που έχουν πραγματική ή εικονική έδρα κυρίως στο κράτος της Βουλγαρίας που διενεργούν συνεχείς εμπορευματικές μεταφορές εντός της ελληνικής επικράτειας νοθεύοντας τον υγιή ανταγωνισμό που στόχο έχει να διαφυλάξει το νομοθετικό πλαίσιο των ενδομεταφορών.

10. Η μη καταστράτηγηση των διατάξεων αυτών θα καταστεί εφικτή μόνον με την τροποποίηση των προϋποθέσεων εκτέλεσης των ενδομεταφορών, ως προς την υπαγωγή των εταιρειών που τις διεξάγουν στις διατάξεις του κράτους μέλους υποδοχής **ως προς την καταβολή των μισθολογικών υποχρεώσεων των εργαζομένων οδηγών**, αλλά και ως προς την εν γένει **φορολογική αντιμετώπιση των εταιρειών που διεξάγουν ενδομεταφορές**, και όχι όπως συμβαίνει μέχρι σήμερα στην υπαγωγή των εταιρειών αυτών μόνον στις διατάξεις περί ΦΠΑ που ισχύει στο κράτος μέλος υποδοχής στις υπηρεσίες μεταφορών.

10. Η πλήρης μισθολογική (ως προς τους εργαζόμενους) αλλά και φορολογική και εν τέλει στην ασφαλιστική εξομοίωση των εταιρειών αυτών με τις ελληνικές μεταφορικές

εταιρείες σε συνδυασμό με τον επαρκή και αποτελεσματικό έλεγχο από τους αρμόδιους φορείς είναι το μόνο μέσο περιορισμού του φαινομένου της παράνομης και σε κάθε περίπτωση καταχρηστικής εκμετάλλευσης της δυνατότητας διενέργειας ενδομεταφορών από Βουλγάρικες κυρίως εταιρείες εντός της Ελληνικής Επικράτειας που διεξάγουν μεταφορικό έργο ανταγωνιζόμενες αθέμιτα τις αντίστοιχες ελληνικές εταιρείες που έχουν πολύ υψηλότερες μισθολογικές ασφαλιστικές αλλά και φορολογικές υποχρεώσεις.

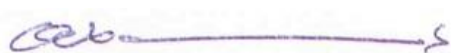
11. Συνεπώς η ομοσπονδία μας ζητά την άμεση τροποποίηση της Ελληνικής Νομοθεσίας και την άσκηση όλων των απαιτούμενων ενεργειών εκ μέρους των αρμοδίων ελληνικών οργάνων στα Ευρωπαϊκά Φόρα ώστε να ισχύουν για τις ενδομεταφορές που διενεργούνται εντός του Ελληνικού εδάφους, οι ίδιοι όροι απασχόλησης με αυτούς που ισχύουν, είτε βάσει νόμου είτε βάσει συλλογικής σύμβασης στο ελληνικό έδαφος και αφορούν στις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης, στον μέγιστο χρόνο εργασίας, στην ελάχιστη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και στον κατώτατο μισθό σε κάθε δε περίπτωση εάν οι όροι απασχόλησης στην χώρα προέλευσης του εργαζόμενου που διενεργεί ενδομεταφορές εντός της Ελλάδος είναι ευνοϊκότεροι να διατηρούνται οι όροι αυτοί. Ταυτόχρονα οι εταιρείες που ασκούν ενδομεταφορές να έχουν την ίδια φορολογική επιβάρυνση με τις ελληνικές ως προς το αντικείμενο της ενδομεταφοράς.

Παράλληλα δε και ανεξάρτητα από το ζήτημα των ενδομεταφορών αίτημα της ΟΦΑΕ είναι η εννοιολογική διαφοροποίηση των αποσπασμένων οδηγών εμπορευματικών και επιβατικών μεταφορών από τους λοιπούς αποσπασμένους εργαζόμενους προκειμένου να μην περιλαμβάνονται σε αυτούς αυτοί που εκτελούν transit μεταφορές από και προς κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για την ΟΦΑΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας



Απόστολος Κεσανίδης



Χαράλαμπος Τσοχαταρίδης

Κοινοποίηση:

1. **Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης**
 - Γεν.Γραμματέα Υπουργείου, κ.Ανδρέα Νεφελούδη
 - Γεν.Γραμματέα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, κ.Νικόλαο Φράγκο
 - **Δ/ση Διεθνών Σχέσεων**
 - ο **Τμήμα Ευρωπαϊκών Θεμάτων, Συνεργασίας με τις Υπηρεσίες της ΕΕ και Διμερών Σχέσεων (II)**
 - κ. Αθανάσιο Ιωσηφίδη
 - **Δ/ση Όρων Εργασίας**, κα Βασιλική Τσιώλη

2. **Το Υπουργείο Μεταφορών Υποδομών & Δικτύων**
 - **Υφυπουργό**, κα Μαρίνα Χρυσοβελώνη
 - **Γενική Γραμματέα**, κα Θεοπίστη Πέρκα
 - **Δ/ντη Εμπορευματικών Μεταφορών**, κο Τ. Παπατριανταφύλλου
 - **Δ/ντη Επιβατικών Μεταφορών**, κ. Γεώργιο Πατσιαβό

3. **Την Μόνιμη Ελληνική Αντιπροσωπεία στην Ευρωπαϊκή Ένωση**
 - **Transport Attaché**, κα Στυλιανή Μνηματίδου
 - **Labour Attaché**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Εφαρμογή της «περί Επιβολής» Οδηγίας αναφορικά με την Απόσπαση εργαζομένων στην Ιταλία

- Το από τις 17.07.2016 διάταγμα με αριθμό 136, δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως στις 21 Ιουλίου 2016 (Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας της Ιταλίας αρ. 169) και τέθηκε σε εφαρμογή την επόμενη ημέρα. Το εν λόγω διάταγμα αντιμετωπίζει την την Οδηγία 2014/67/EU (1 Μαΐου 2014), αναφορικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 1996/71/EU- «Απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών».
- Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ένα γενικό κοινό πλαίσιο κατάλληλων διατάξεων, μέτρων και μηχανισμών ελέγχου αναγκαιών για την καλύτερη και πιο ομοιόμορφη μεταφορά, εφαρμογή, επιβολή και εκτέλεση της οδηγίας 96/71/EK, συμπεριλαμβανομένης της λήψης μέτρων για την πρόληψη και τον κολασμό κάθε κατάχρησης και καταστρατήγησης των εφαρμοστέων κανόνων.
- Το Διάταγμα 136/2016 αντικαθιστά το Διάταγμα με αριθμό 72/2000, το οποίο αντιμετέθεσε την Οδηγία 96/71/EC. Επιλέον, ισχύει και για τις εταιρείες εύρεσης εργασίας που λειτουργούν σε άλλο Κράτος Μέλος αλλά αποσπούν εργαζομένους στην Ιταλία.
- Το παρόν Διάταγμα εφαρμόζεται σε όλο τον τομέα οδικών μεταφορών, συμπεριλαμβανομένων των οδικών μεταφορών.
- **Τα άρθρα 1, 2 και 4** του Διατάγματος με αριθμό 136/2016 θέτουν τους βασικούς κανόνες ως προς την προσωρινή απόσπαση εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των όρων και των εφαρμοστέων συνθηκών εργασίας του Κράτους υποδοχής προς τους αποσπασμένους εργαζομένους κατά την περίοδο της απόσπασης.
- Οι όροι και οι προϋποθέσεις εργασίας περιλαμβάνουν τα κάτωθι:
 1. Τις μέγιστες περιόδους εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης
 2. Την ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών
 3. Τον ελάχιστο μισθό, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.
 4. Τους όρους απόσπασης των εργαζομένων
 5. Την υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας
 6. Προστατευτικά μέτρα για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων (έγκυες γυναίκες, παιδιά και νέους)
 7. Την ίση μεταχείριση ανδρών/γυναικών και άλλες διατάξεις σχετικά με την αποφυγή των διακρίσεων.
- **Το άρθρο 3** του διατάγματος καθορίζει τα στοιχεία για τη διασφάλιση της αυθεντικότητας της απόσπασης, με αναφορά τόσο για το προσωπικό της εταιρείας χρηματοδοτικής μίσθωσης (η οποία πρέπει να εκτελεί δραστηριότητες πέραν της απλής διαχείρισης των εργαζομένων) όσο και για τις συνθήκες εργασίας. Σε περίπτωση μη πραγματικής απόσπασης, ο εργαζόμενος θεωρείται ως υπάλληλος του προσώπου/της εταιρείας που παρέχει την υπηρεσία. Το άρθρο 3 εισάγει επίσης

κυρώσεις και προς την εταιρεία απόσπασης και προς το πρόσωπο/ την εταιρεία, που χρησιμοποίησε την υπηρεσία. Οι κυρώσεις αυτές περιλαμβάνουν ένα διοικητικό πρόστιμο 50 ευρώ την ημέρα ανά εργαζόμενο (με το ελάχιστο των 5.000 ευρώ και το μέγιστο 50.000 ευρώ). Στην περίπτωση που στη μη πραγματική απόσπαση εμπλέκονται ανήλικοι, η ποινή είναι η φυλάκιση (έως 18 μήνες) σε συνδυασμό με ένα πρόστιμο 50 ευρώ την ημέρα ανά εργαζόμενο, το οποίο μπορεί να αυξηθεί έως 6 φορές.

- **Το άρθρο 5** θεσπίζει κανόνες για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων, οι οποίοι μπορούν να υποβάλλουν παράπονα και να συμμετάσχουν στη διαδικασία (τόσο μέσω των Διοικητικών όσο και των Ποινικών Δικαστηρίων).
- **Το άρθρο 10** ορίζει την υποχρέωση για την εταιρεία η οποία στέλνει με απόσπαση εργαζομένους στην Ιταλία να ενημερώσουν το Ιταλικό Υπουργείο Εργασίας εντός 24 ωρών πριν από την έναρξη της απόσπασης και να ανακοινώνει όλες τις πιθανές αλλαγές που σχετίζονται με την απόσπαση εντός 5 ημερών. Η ανακοίνωση που διαβιβάστηκε στο Υπουργείο Εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει τις ακόλουθες πληροφορίες:
 - Τα στοιχεία αναγνώρισης της εταιρείας απόσπασης
 - Αριθμό και στοιχεία των αποσπασμένων εργαζομένων
 - Ημερομηνία έναρξης και ημερομηνία λήξης της απόσπασης καθώς και τη διάρκειά της
 - Τον τόπο όπου οι υπηρεσίες αυτές ολοκληρώθηκαν
 - Στοιχεία αναγνώρισης της εταιρείας hosting
 - Τον τύπο της υπηρεσίας
 - Τα στοιχεία και την κατοικία του εξουσιοδοτημένου προσώπου/εταιρεία που είναι υπεύθυνη για τη λήψη/αποστολή σχετικών εγγράφων
 - Τα στοιχεία του προσώπου/εταιρείας που είναι υπεύθυνος/η για τις σχέσεις με τους Κοινωνικούς Εταίρους.
 - Τον αριθμό της άδειας που επιτρέπει τους προσωρινούς φορείς την εκτέλεση των δραστηριοτήτων τους.
- **Μια υπουργική απόφαση** θα καθορίσει σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 10 του προεδρικού διατάγματος 136 - **τους τρόπους επικοινωνίας (αυτή η Υπουργική Απόφαση υπεγράφη από τον Υπουργό Εργασίας και η καταχώρηση του βρίσκεται σε εξέλιξη).**
- Κατά τη διάρκεια της απόσπασης και έως 2 έτη μετά τη λήξη της, η εταιρεία απόσπασης - ή οι προσωρινοί φορείς σε περίπτωση μίσθωσης προσωπικού - υποχρεούνται να:
 - να διατηρεί στα αρχεία τη σύμβαση εργασίας (μεταφρασμένη στα ιταλικά), τις επιταγές πληρωμών, έγγραφα που βεβαιώνουν την έναρξη και διάρκεια του

ημερήσιου χρόνου εργασίας, τα έγγραφα που πιστοποιούν την ισχύουσα νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης. Σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων αυτών, υπάρχει πρόστιμο (από 500 έως 3.000 ευρώ) για κάθε εργαζόμενο.

- να ορίσει έναν εκπρόσωπο, με διεύθυνση στην Ιταλία, υπεύθυνο για την αποστολή και λήψη εγγράφων και αρχείων. Ειδικά, η έδρα της εταιρία απόσπασης θεωρείται ο τόπος όπου το άτομο/ η εταιρεία που χρησιμοποιεί την υπηρεσία έχει έδρα ή κατοικία. Εάν ο εκπρόσωπος δεν ορισθεί, επιβάλλεται πρόστιμο (από 2.000 έως 6.000 ευρώ)

- να ορίσει, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, ένα εξουσιοδοτημένο άτομο για την επικοινωνία με τους αρμόδιους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης με την υποχρέωση να είναι διαθέσιμο σε περίπτωση αιτήματος των κοινωνικών εταίρων. Επίσης, σε περίπτωση που το άτομο επικοινωνίας δεν ορισθεί, επιβάλλεται πρόστιμο (από 2.000 έως 6.000 ευρώ).

- Το Διάταγμα αυτό περιέχει επίσης διατάξεις σχετικά με επιθεωρήσεις που πρέπει να διενεργηθούν από την Εθνική Επιθεώρηση Εργασίας της Ιταλίας.