



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

ε-ΕΦΚΑ

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ ΕΘΝΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ 33

ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΩΝ

Διεύθυνση Νομοθεσίας ΕΕ & ΔΣΚΑ

Τμήμα Ασφάλισης, Συντάξεων & Παροχών Ασθενείας Ε.Ε.

Ταχ. Δ/ση: Πατησίων 30, 10677 ΑΘΗΝΑ

Πληροφορίες: Τ. Γκοντσάροβα

Κ. Τσακτάνη

Τηλέφωνο: 210 6783695

210 6783661

Email: tm.asf.sint.par.ee@efka.gov.gr

Π Ρ Ο Σ:

Αποδέκτες του Πίνακα Α'

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ:

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Γενική Διεύθυνση Κοινωνικής Ασφάλισης

Διεύθυνση Ειδικότερων Θεμάτων Ασφάλισης

και Παροχών

Σταδίου 29, 101 10 Αθήνα

ΘΕΜΑ: Κοινοποίηση της Απόφασης αριθ. Η14 της 21/06/2023 της Διοικητικής Επιτροπής για τον Συντονισμό των Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης της Ε.Ε. σχετικά με την εφαρμογή του Τίτλου ΙΙ του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και των άρθρων 67 και 70 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009: α) κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 και β) **κατά την άσκηση δραστηριοτήτων με τηλεργασία των διακινούμενων εργαζομένων εντός Ε.Ε./Ε.Ο.Χ.¹/Ελβετίας** την περίοδο μεταξύ 1ης Ιουλίου 2022 και 30ής Ιουνίου 2023 και από την 1η Ιουλίου 2023 και μετά.

Σχετικό: η υπ'αριθ. 21/31-05-2022 Εγκύκλιος του ε-ΕΦΚΑ

Με την παρούσα σας κοινοποιούμε την Απόφαση αριθ. **Η14 της 21/06/2023** της Διοικητικής Επιτροπής για τον Συντονισμό των Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης (εφεξής ΔΕΚΑΔΕ) καθώς και τα κάτωθι παραρτήματά της τα οποία δημοσιεύτηκαν στις **11/01/2024** στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής ΕΕΕΕ):

1. Το **καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19** για την περίοδο από **01/02/2020 έως 30/06/2022** (AC 074/20REV 3) -*Παράρτημα Ι.*

¹ Ε.Ο.Χ.: Ο Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος περιλαμβάνει τα 27 κράτη μέλη της Ε.Ε. και τις χώρες: Ισλανδία, Λιχτενστάιν και Νορβηγία.

2. Το σημείωμα σχετικά με την ερμηνεία των διατάξεων του Τίτλου II του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και των άρθρων 67 και 70 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 ως προς την εφαρμογή τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 (AC 075/20) -Παράρτημα II.
3. Το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία για την περίοδο από 01/07/2022 έως 30/06/2023 (AC 125/22REV 3) -Παράρτημα III.
4. Το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία το οποίο ισχύει από την 01/07/2023 (AC 137/23) -Παράρτημα IV.

I. ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19 & ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ (01/02/2020 – 30/06/2023)

A. Όπως είναι γνωστό, κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 αυξήθηκαν σημαντικά οι δραστηριότητες τηλεργασίας λόγω των συνεπειών της υγειονομικής κρίσης και του προσωρινού κλεισίματος των συνόρων των κρατών μελών με στόχο τον περιορισμό της εξάπλωσης του COVID-19 και τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας. Κατά συνέπεια, κατέστη αναγκαίος ο καθορισμός του τρόπου εφαρμογής των διατάξεων των Κανονισμών (ΕΚ) 883/2004 και 987/2009 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, στην περίπτωση των διακινούμενων εντός ΕΕ/ΕΟΧ/Ελβετίας εργαζόμενων. Σε αυτό το πλαίσιο, η ΔΕΚΑΔΕ θέσπισε κατευθυντήριες γραμμές και ενέκρινε τα κάτωθι **δύο καθοδηγητικά σημειώματα, με νομική βάση την αρχή της ανωτέρας βίας και ισχύ μέχρι την 30/06/2022:**

1. Το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19 το οποίο εγκρίθηκε από τη ΔΕΚΑΔΕ στις 17/6/2020 (στην ΕΕΕΕ δημοσιεύεται η από 25/11/2021 αναθεωρημένη έκδοσή του- AC/074/20REV3) για την περίοδο από 01/02/2020 έως 30/06/2022 (Παράρτημα I). Το εν λόγω καθοδηγητικό σημείωμα περιλαμβάνει μη εξαντλητικό κατάλογο ζητημάτων που προέκυψαν συνεπεία της πανδημίας COVID-19 (αλλαγές στα πρότυπα εργασίας, συνοριακοί περιορισμοί κ.λπ.) καθώς και πιθανών λύσεων.

2. Το σημείωμα της ΔΕΚΑΔΕ σχετικά με την ερμηνεία των διατάξεων του Τίτλου II του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και των άρθρων 67 και 70 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 για την εφαρμογή τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 (AC 075/20) (Παράρτημα II).

Το ως άνω σημείωμα της ΔΕΚΑΔΕ, με ισχύ από 01/02/2020 ως 30/06/2022, συμπληρώνει το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19

(AC/074/20REV3) και ορίζει ότι η εφαρμοστέα νομοθεσία η οποία προσδιορίστηκε και εφαρμοζόταν σε πρόσωπα σύμφωνα με τον Τίτλο II του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 πριν την έναρξη της πανδημίας, δεν θα πρέπει να αλλάξει λόγω της πανδημίας COVID-19. Τούτο, διότι οι εξαιρετικές περιστάσεις αφενός εμπόδισαν πολλά άτομα να ασκήσουν πραγματικά τη μισθωτή ή μη μισθωτή δραστηριότητά τους στο κράτος μέλος όπου την ασκούσαν πριν την έναρξη του COVID-19 κανονικά, αφετέρου άλλαξαν τον καταμερισμό του χρόνου εργασίας μισθωτών και μη μισθωτών που ασκούσαν δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.

Επιπρόσθετα, όσον αφορά μια νέα απασχόληση η οποία ξεκίνησε εντός της χρονικής περιόδου από 01/02/2020 έως 30/06/2022, δεδομένου ότι τα άτομα δεν μπορούσαν να ταξιδέψουν στη χώρα νέας απασχόλησης και ασκούσαν τη δραστηριότητά τους μέσω τηλεργασίας λόγω των περιορισμών του COVID-19, θα έπρεπε να ασφαλιζονται στη χώρα νέας απασχόλησης. Νομική βάση για την προαναφερόμενη ερμηνεία συνιστά, σύμφωνα με το σημείωμα της ΔΕΚΑΔΕ, η *γενική αρχή της ανωτέρας βίας*, η οποία στη συγκεκριμένη περίπτωση θεμελιώνεται στην εξαιρετική κατάσταση που δημιουργήθηκε με την πανδημία COVID-19.

Για την καλύτερη κατανόηση των αλλαγών που επήλθαν με βάση το προαναφερόμενο καθοδηγητικό σημείωμα της ΔΕΚΑΔΕ στον τρόπο εφαρμογής του Τίτλου II (Εφαρμοστέα Νομοθεσία) του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004, παρατίθενται ενδεικτικά τα παρακάτω πρακτικά παραδείγματα:

α) Εφαρμογή του άρθρου 11, παρ. 3, στ. α του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004

Το άρθρο 11, παρ. 3, στ. α ορίζει ότι τα πρόσωπα υπάγονται στη νομοθεσία του κράτους στο οποίο ασκούν τη δραστηριότητά τους (Lex locis laboris)

Παράδειγμα

Τα πρόσωπα που ξεκίνησαν νέα απασχόληση αλλά, λόγω της εφαρμογής εθνικών μέτρων κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, δεν κατέστη δυνατόν να ταξιδέψουν στο κράτος μέλος της νέας απασχόλησης και τους ζητήθηκε να εργάζονται μέσω τηλεργασίας ως τη λήξη εφαρμογής των σχετικών εθνικών μέτρων, θα πρέπει να ασφαλιζονται στο κράτος μέλος της νέας απασχόλησης.

β) Εφαρμογή του άρθρου 12 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 (Αποσπασμένοι εργαζόμενοι)

Παράδειγμα

Στην περίπτωση αποσπασμένων εργαζόμενων που αναγκάστηκαν να παραμείνουν στη χώρα απόσπασης λόγω της πανδημίας COVID-19, η πραγματική κατάστασή τους δεν θα πρέπει να επηρεάζει τη νομική τους κατάσταση, και ως εκ τούτου, θα πρέπει

να διατηρούν το καθεστώς ασφάλισης το οποίο είχαν την προηγούμενη ημέρα από την έναρξη ισχύος των εθνικών μέτρων που θεσπίστηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19.

γ) Εφαρμογή του άρθρου 13 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 (Άσκηση δραστηριοτήτων σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη)

Παράδειγμα

Στην περίπτωση προσώπου που ασκεί δραστηριότητες σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη και το οποίο **πριν** την έναρξη της δραστηριότητας τηλεργασίας λόγω της πανδημίας COVID-19 **δεν ασφαλιζόταν στο κράτος κατοικίας**, διότι ο χρόνος εργασίας του στο κράτος κατοικίας ανερχόταν στο 20% (δηλ. σε ποσοστό μικρότερο του 25%) του συνολικού χρόνου εργασίας, κατά την περίοδο αναφοράς 12 μηνών [όπως προβλέπεται στο άρθρο 14 παρ. 8 του Καν. (ΕΚ) 987/2009], δεν θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι δραστηριότητες που πραγματοποιεί μέσω τηλεργασίας στη χώρα κατοικίας, όταν η τηλεργασία επιβάλλεται από τα εθνικά μέτρα που σχετίζονται με την πανδημία COVID-19, ακόμα και αν οι εν λόγω δραστηριότητες υπερβαίνουν το κατώτατο όριο του 25% του χρόνου εργασίας σε περίοδο αναφοράς 12 μηνών. Συνεπώς, η αλλαγή του ποσοστού αυτού δεν θα πρέπει να οδηγεί σε αλλαγή της εφαρμοστέας νομοθεσίας.

Β. Σε συνέχεια των προαναφερόμενων δύο καθοδηγητικών σημειωμάτων της ΔΕΚΑΔΕ, η ισχύς των οποίων έληξε την 01/07/2022, δεδομένου ότι από την ημερομηνία αυτή εξέλειψε η νομική βάση της *ανωτέρας βίας*, εκδόθηκε τον Ιούνιο του 2022 **καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία** (στην ΕΕΕΕ δημοσιεύεται η από 14/11/2022 αναθεωρημένη έκδοσή του - AC 125/22REV3/ Παράρτημα ΙΙΙ).

Διαπιστώνοντας την ανάγκη αξιολόγησης του ισχύοντος νομικού πλαισίου, καθώς και της καταλληλότητάς του για τον σκοπό της **αυξημένης διασυνοριακής τηλεργασίας ή υβριδικής εργασίας** (συνδυασμού δηλαδή εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και τηλεργασίας) υπό κανονικές συνθήκες, που δεν συνδέονται με την πανδημία, το αρχικό καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία (AC 125/22REV2) επρόκειτο να τεθεί σε εφαρμογή την 01/07/2022 με σκοπό να καλύπτει κάθε μορφή οργάνωσης τηλεργασίας από την εν λόγω ημερομηνία. Ωστόσο, δεδομένου ότι η ερμηνεία του νομικού πλαισίου θα μπορούσε να οδηγήσει σε αποτελέσματα διαφορετικά από εκείνα που είχαν συμφωνηθεί προηγουμένως στο πλαίσιο των κατευθυντήριων γραμμών για τη νόσο COVID-19, μια απότομη αλλαγή της ισχύουσας νομοθεσίας την 01/07/2022 θεωρήθηκε επιζήμια για μεγάλο αριθμό τηλεργαζομένων. Ως εκ τούτου, προκειμένου να αποφευχθούν οι δυσκολίες για τους εργαζόμενους και τις

επιχειρήσεις, ιδίως στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας εντός Ε.Ε., και προκειμένου να δοθεί χρόνος στα εν λόγω πρόσωπα και στους αρμόδιους φορείς για τον καθορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας, **προβλέφθηκε μία μεταβατική περίοδος από 01/07/2022 έως 31/12/2022, η οποία παρατάθηκε ως τις 30/06/2023** (AC 125/22REV3). Η εν λόγω μεταβατική περίοδος καλύπτει τόσο τις περιπτώσεις που είχαν ξεκινήσει ήδη πριν από την 01/07/2022 όσο και εκείνες που ξεκίνησαν μετά την ημερομηνία αυτή, για την περίοδο μέχρι και 30/06/2023.

Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι, **κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ 01/02/2020 και 30/06/2023 ο προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης με βάση τον Τίτλο II του Καν. (ΕΚ) 883/2004, λάμβανε χώρα σύμφωνα με το Παράρτημα II «Σημείωμα σχετικά με την ερμηνεία της εφαρμογής του Τίτλου II του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και των άρθρων 67 και 70 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19» (AC 075/20-15/05/2020), στο οποίο έγινε αναφορά ανωτέρω, στο σημείο 2.**

II. ΔΙΑΣΥΝΟΡΙΑΚΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΜΕΤΑ ΤΗΝ 01/07/2023

Μετά τη λήξη της μεταβατικής περιόδου, **την 01/07/2023, τέθηκε σε ισχύ το νέο-καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία AC 137/23, το οποίο εξέδωσε η ΔΕΚΑΔΕ στις 21/06/2023 και το οποίο ισχύει σήμερα.** Σύμφωνα με το εν λόγω σημείωμα και δεδομένου ότι εξέλειψε η ανωτέρα βία λόγω πανδημίας και επικρατούν πλέον κανονικές συνθήκες εργασίας, **από την 01/07/2023 ισχύει ο Τίτλος II του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004, όπως και πριν την πανδημία.**

Με σκοπό την καλύτερη κατανόηση του υφιστάμενου νομικού πλαισίου των Κανονισμών (ΕΚ) 883/2004 και 987/2009 **σε σχέση με την τηλεργασία** και την διασφάλιση κοινής αντίληψης σε όλα τα κράτη μέλη, η ΔΕΚΑΔΕ **στο με αριθ. AC 137/23 καθοδηγητικό σημείωμα παρουσιάζει τρόπους ερμηνείας του υφιστάμενου νομικού πλαισίου για την ιδιαίτερη περίπτωση της τηλεργασίας.**

Ειδικότερα, στο **AC 137/23** καθοδηγητικό σημείωμα δίνεται, πρώτον, ο **ορισμός της διασυνοριακής τηλεργασίας** και, δεύτερον, οι **αρχές του προσδιορισμού της εφαρμοστέας νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης στο πλαίσιο του καθεστώτος τηλεργασίας**, λαμβανομένων υπόψη των σχετικών με την εφαρμοστέα νομοθεσία διατάξεων του Τίτλου II του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004. Αναφέρεται επιπλέον ότι, μολονότι η διασυνοριακή τηλεργασία θα μπορούσε καταρχάς να αφορά μισθωτούς και μη μισθωτούς/αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, **το εν λόγω σημείωμα επικεντρώνεται στους μισθωτούς.**

1. Ορισμός της διασυνοριακής τηλεργασίας

Σύμφωνα με το Σημείωμα της 21ης Ιουνίου 2023 (AC 137/23) ως «διασυνοριακή τηλεργασία» χαρακτηρίζεται η δραστηριότητα που μπορεί να ασκηθεί από οποιαδήποτε τοποθεσία και θα μπορούσε να εκτελείται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή στον τόπο δραστηριοτήτων (place of business) και ταυτόχρονα πληροί τις εξής δύο προϋποθέσεις:

1. Πραγματοποιείται σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη διαφορετικά από εκείνο στο οποίο βρίσκονται οι εγκαταστάσεις του εργοδότη ή ο τόπος των δραστηριοτήτων **και**
2. Βασίζεται στην τεχνολογία πληροφοριών για την παραμονή του εργαζομένου σε σύνδεση με το εργασιακό περιβάλλον του εργοδότη ή της επιχείρησης καθώς και με τα ενδιαφερόμενα μέρη/πελάτες, προκειμένου να εκπληρωθούν τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί στον εργαζόμενο από τον εργοδότη, ή τους πελάτες στην περίπτωση μη μισθωτών/ αυτοαπασχολουμένων.

Σημειώνουμε ότι **η διασυνοριακή τηλεργασία δεν θα πρέπει να συγχέεται με την εργασία του μισθωτού εργαζόμενου η οποία εκτελείται στις εγκαταστάσεις του πελάτη του εργοδότη με χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών του πελάτη.**

Τονίζεται επίσης, ότι για τους σκοπούς του παρόντος σημειώματος, **η διασυνοριακή τηλεργασία πραγματοποιείται βάσει συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.**

Παραδείγματα διασυνοριακής τηλεργασίας

- Κάτοικος Βουλγαρίας απασχολείται από Έλληνα εργοδότη. Επισκέπτεται πελάτες στην Ελλάδα επί τρεις ημέρες την εβδομάδα και εκτελεί τα διοικητικά του καθήκοντα και τη γραφική εργασία από την κατοικία του στην Βουλγαρία επί δύο ημέρες την εβδομάδα.
- Κάτοικος Γερμανίας απασχολείται από Γάλλο εργοδότη. Παραδίδει δέματα σε Γάλλους πελάτες (οδηγεί το φορτηγό του στη Γαλλία) για τρεις ημέρες την εβδομάδα και ασκεί τον ρόλο του υπεύθυνου διαχείρισης ανθρώπινων πόρων της εταιρείας αποκλειστικά από την κατοικία του επί δύο ημέρες την εβδομάδα.

- Κάτοικος Ελλάδας απασχολείται από Γερμανό εργοδότη (χωρίς έδρα στην Ελλάδα). Εκτελεί διοικητικά καθήκοντα από το σπίτι του.

2. Προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας στην περίπτωση διασυνοριακής τηλεργασίας

Σύμφωνα με τη ΔΕΚΑΔΕ, κύρια αρχή για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης στην περίπτωση προσώπων που ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα στο πλαίσιο της διασυνοριακής τηλεργασίας εξακολουθεί να είναι η αρχή του *lex locis laboris*, όπως ορίζεται στο άρθρο 11 παρ. 3 στ. α του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004. Σύμφωνα με το ως άνω άρθρο: «Με την επιφύλαξη των άρθρων 12 έως 16: **το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή ή μη μισθωτή δραστηριότητα σε κράτος μέλος, υπάγεται στη νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους**».

Ειδικότερα, λαμβανομένης υπόψη και της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο καθοδηγητικό σημείωμα AC 137/23 επισημαίνεται ότι, στο πλαίσιο της διασυνοριακής τηλεργασίας, η τοποθεσία μίας δραστηριότητας πρέπει να γίνει αντιληπτή υπό την έννοια ότι προσδιορίζει τον τόπο όπου το ενδιαφερόμενο πρόσωπο εκτελεί τις πράξεις που συνδέονται με τη δραστηριότητα αυτή.

Ως εκ τούτου, το γεγονός ότι η τηλεργασία κατέστη μέρος της οργάνωσης της εργασίας δεν επηρεάζει την πλήρη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 11 παρ. 3 στ. α του Καν. (ΕΚ) 883/2004.

Συνεπώς, σε περίπτωση συνεχούς, πλήρους και χωρίς χρονικό περιορισμό τηλεργασίας σε ένα κράτος μέλος, ο εργαζόμενος υπάγεται, βάσει του άρθρου 11 παρ. 3 του Καν. (ΕΚ) 883/2004, στη νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους στο οποίο ασκεί τη δραστηριότητά του μέσω τηλεργασίας.

Εντούτοις, και στην περίπτωση διασυνοριακής τηλεργασίας είναι δυνατόν να υπάρχουν ορισμένες εξαιρέσεις από τις διατάξεις του άρθρου 11 παρ. 3, στ. α του Καν. (ΕΚ) 883/2004. Παρακάτω αναλύεται υπό ποιες συνθήκες σύμφωνα με το AC 137/23 καθοδηγητικό σημείωμα είναι δυνατή η εφαρμογή τόσο των διατάξεων των άρθρων 12 και 13, όσο και του άρθρου 16 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 στην περίπτωση της διασυνοριακής τηλεργασίας.

3. Εξαίρεση βάσει του άρθρου 12 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 στο πλαίσιο της διασυνοριακής τηλεργασίας

Το άρθρο 12 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 προβλέπει την εξαίρεση από τη γενική αρχή του άρθρου 11 παρ. 3 στ. α του Καν. (ΕΚ) 883/2004, δηλαδή από την υποχρέωση υπαγωγής του εργαζόμενου στη νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους στο οποίο ασκείται η δραστηριότητα, υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Στην περίπτωση των μισθωτών, βασική, μεταξύ άλλων, προϋπόθεση είναι ότι *«[...] το πρόσωπο έχει αποσπαστεί από τον εν λόγω εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος για να εκτελέσει εργασία για λογαριασμό του εν λόγω εργοδότη»*.

Εντούτοις, θα πρέπει να αναφερθεί ότι το άρθρο 12 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 είναι δυνατόν να καλύπτει και άλλες καταστάσεις δραστηριότητας σε άλλο κράτος μέλος, κατά τις οποίες ο/η εργαζόμενος/-η εξακολουθεί να υπόκειται στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο είναι ασφαλισμένος/-η, όπως π.χ. παρακολούθηση συνεδρίων, συμμετοχή σε συνεδριάσεις κ.λπ.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η **διασυνοριακή τηλεργασία πραγματοποιείται βάσει συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, υπό τον όρο ότι έχει συμφωνηθεί ρητά² μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου**, μπορεί να θεωρηθεί ότι η τηλεργασία σε άλλο κράτος μέλος εμπίπτει στο **άρθρο 12 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004**, ως **εξαίρεση** στον κανόνα του άρθρου 11 του Καν. (ΕΚ) 883/2004, **εφόσον πληρούνται και όλες οι υπόλοιπες προϋποθέσεις περί απόσπασης** που προβλέπονται από τις σχετικές διατάξεις του Τίτλου II των Κανονισμών 883/2004 και 987/2009, την Απόφαση Α2 της ΔΕΚΑΔΕ και τον Πρακτικό Οδηγό για την εφαρμοστέα νομοθεσία στην Ε.Ε. στον Ε.Ο.Χ. και στην Ελβετία (ο οποίος βρίσκεται αναρτημένος στον ιστότοπο του e-ΕΦΚΑ).

Τονίζεται ότι σύμφωνα και με το **AC 137/23** καθοδηγητικό σημείωμα, **το άρθρο 12 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004** ισχύει **μόνο στις περιπτώσεις που η τηλεργασία σε άλλο κράτος μέλος είναι τυχαία, χρονικά περιορισμένη και δεν αποτελεί μέρος του συνήθους προτύπου εργασίας**.

Στις περιπτώσεις που η διασυνοριακή τηλεργασία **δεν είναι ad hoc ή προσωρινού χαρακτήρα** και αναμένεται να υπερβεί τους 24 μήνες, θα πρέπει να εξεταστεί η **εφαρμογή του άρθρου 11 ή του άρθρου 16** του Καν. (ΕΚ) 883/2004.

² Σύμφωνα με το AC 137/23 καθοδηγητικό σημείωμα η τηλεργασία μπορεί να έχει συμφωνηθεί επισήμως ή και άτυπα μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου. Ωστόσο, οι διατάξεις της νομοθεσίας μας (άρθρ. 67 παρ. 5 του ν.4808/2021) καθιστούν υποχρεωτική τη δήλωση του περιεχομένου της σύμβασης τηλεργασίας ή του εντύπου γνωστοποίησης των όρων ατομικής σύμβασης εργασίας τηλεργασίας.

Στις περιπτώσεις που η διασυνοριακή τηλεργασία είναι **υβριδικού τύπου** (εναλλασσόμενη δραστηριότητα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και στη χώρα κατοικίας) και αποτελεί μέρος του συνήθους προτύπου εργασίας, θα πρέπει να εξεταστεί η εφαρμογή του άρθρου 13 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 το οποίο αφορά τις περιπτώσεις παράλληλης ή εναλλάξ, άσκησης δραστηριότητας σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.

Ενδεικτικές περιπτώσεις οι οποίες εμπίπτουν στο άρθρο 12 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 στο πλαίσιο της διασυνοριακής τηλεργασίας, είναι οι ακόλουθες:

1. Ο εργοδότης πρέπει να κλείσει ορισμένα δωμάτια του κτιρίου που στεγάζονται τα γραφεία του, με σκοπό να τα ανακαινίσει. Οι υπάλληλοι που εργάζονται στα εν λόγω γραφεία συμφωνούν με τον εργοδότη να επιστρέψουν στις οικίες τους που μπορεί να βρίσκονται σε διαφορετικό κράτος μέλος, για να εργαστούν με τηλεργασία.
2. Ο εργαζόμενος μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα μόνον από το σπίτι το οποίο βρίσκεται σε διαφορετικό κράτος μέλος από τα γραφεία του εργοδότη, διότι π.χ. πρέπει να φροντίζει για άρρωστα ή μικρά παιδιά, ηλικιωμένους συγγενείς, ή σύντροφο που χρήζει φροντίδας.
3. Ένας εργαζόμενος συμφωνεί με τον εργοδότη του ότι θα εργαστεί με τηλεργασία π.χ. για τέσσερις εβδομάδες από την οικία του η οποία βρίσκεται σε διαφορετικό κράτος μέλος, προκειμένου να επικεντρωθεί πιο αποτελεσματικά στην εκτέλεση συγκεκριμένου έργου.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η διασυνοριακή τηλεργασία που εκτελείται κατά τη διάρκεια της περιόδου **απόσπασης αποτελεί ουσιαστικά πλήρη απασχόληση** (καταλαμβάνει δηλαδή το 100% του χρόνου εργασίας) και, συνεπώς, δεν μπορεί να συνδυάζεται με εργασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Σε περίπτωση αμφιβολίας για το αν μία συγκεκριμένη περίπτωση θα μπορούσε να εμπίπτει στο πεδίο του άρθρου 12 του Καν. (ΕΚ) 883/2004, συνιστάται η σύναψη συμφωνίας μεταξύ των αρμόδιων Αρχών των κρατών μελών, βάσει του άρθρου 16 παρ. 1 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 (σχετική η ενότητα 5 παρακάτω).

4. Εξαιρέση βάσει του άρθρου 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 στο πλαίσιο της διασυνοριακής τηλεργασίας

Όταν η διασυνοριακή τηλεργασία ασκείται κανονικά και συνήθως, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη, διαφορετικά από αυτό της έδρας του εργοδότη, όταν δηλαδή αποτελεί μέρος του κανονικού προτύπου εργασίας του μισθωτού, βάσει συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, είναι δυνατή η εφαρμογή του άρθρου 13 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004.

Σύμφωνα με τις εν λόγω διατάξεις, όταν ο μισθωτός ασκεί ουσιώδες μέρος³ της δραστηριότητάς του στο κράτος μέλος κατοικίας του, υπάγεται στη νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης του κράτους κατοικίας του.

Στην περίπτωση που δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος μέλος κατοικίας του, εφαρμόζεται η νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η έδρα ή ο χώρος δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή του εργοδότη.

Στο πλαίσιο συνολικής αξιολόγησης, ποσοστό λιγότερο από το 25% των σχετικών κριτηρίων (ο χρόνος εργασίας ή/και η αμοιβή) αποτελεί δείκτη ότι δεν ασκείται ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας του μισθωτού στο σχετικό κράτος μέλος [άρθρο 14, παρ. 8 του Καν. (ΕΚ) 987/2009]. Η εν λόγω κατάσταση πρέπει να εξετάζεται για τους επόμενους 12 μήνες [άρθρο 14, παρ. 10 του Καν. (ΕΚ) 987/2009].

Το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο δεν επιτρέπει παρέκκλιση ειδικά για την τηλεργασία από τον κανόνα του 25% που πρέπει να ισχύει στην περίπτωση εφαρμογής του άρθρου 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004.

Σε περίπτωση που το ενδιαφερόμενο πρόσωπο επιθυμεί να εξαιρεθεί από την ασφάλιση του κράτους που προσδιορίζεται με βάση το άρθρο 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004, συνιστάται η σύναψη συμφωνίας μεταξύ των αρμόδιων Αρχών των κρατών μελών, βάσει του άρθρου 16, παρ. 1 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004.

Ενδεικτικές περιπτώσεις τις οποίες καλύπτει το άρθρο 13 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 στο πλαίσιο της διασυνοριακής τηλεργασίας, είναι οι ακόλουθες:

1. Εναλλαγή μεταξύ εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και διασυνοριακής τηλεργασίας σε εβδομαδιαία βάση (π.χ. άσκηση δραστηριότητας τηλεργασίας μία

³ Για την άσκηση ουσιώδους μέρος της δραστηριότητας σε ένα κράτος, κριτήρια αποτελούν:

- Σε περίπτωση **μισθωτής** δραστηριότητας: το 25% τουλάχιστον του χρόνου εργασίας ή/και της αμοιβής
- Σε περίπτωση **μη μισθωτής** δραστηριότητας: το 25% τουλάχιστον του κύκλου εργασιών, του χρόνου εργασίας, του αριθμού των παρεχόμενων υπηρεσιών ή/και του εισοδήματος.

ημέρα την εβδομάδα από το σπίτι το οποίο βρίσκεται σε άλλο κράτος μέλος από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη).

2. Όταν προβλέπονται μεγαλύτερα διαλείμματα μεταξύ της παροχής εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και της παροχής εργασίας με καθεστώς τηλεργασίας (π.χ. μία εβδομάδα κάθε έξι εβδομάδες).

5. Προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 16 παρ. 1 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 στο πλαίσιο της διασυνοριακής τηλεργασίας

Όπως επισημαίνεται στο **AC 137/23** καθοδηγητικό σημείωμα, οι διατάξεις περί εξαίρεσης του άρθρου 16 παρ. 1 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 αποτελούν το εργαλείο για την αντιμετώπιση των νέων/άτυπων εργασιακών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένης και της ιδιαίτερης κατάστασης της διασυνοριακής τηλεργασίας.

Οι εξαιρέσεις του άρθρου 16 παρ. 1 του Καν. (ΕΚ) 883/2004, οι οποίες εγκρίνονται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ των αρμόδιων Αρχών των κρατών μελών, καλύπτουν τις περιπτώσεις αιτημάτων προσώπων που επιθυμούν την εξαίρεση από την υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση του κράτους μέλους που καθίσταται κανονικά αρμόδιο, εάν εφαρμοστούν τα άρθρα 11 έως 15 του Καν. (ΕΚ) 883/2004.

Το με αρ. **AC 137/23 καθοδηγητικό σημείωμα** προβλέπει τις εξής δυνατότητες συμφωνιών στο πλαίσιο εφαρμογής του άρθρου 16 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 σε σχέση με την διασυνοριακή τηλεργασία:

- **Μεμονωμένες συμφωνίες** του άρθρου 16 τις οποίες μπορούν να συνάψουν τα εμπλεκόμενα κράτη μέλη για κάθε μεμονωμένη περίπτωση·
- **Συμφωνίες του άρθρου 16 για ομάδες προσώπων** τις οποίες μπορούν να συνάψουν τα εμπλεκόμενα κράτη μέλη για συγκεκριμένες κατηγορίες προσώπων (όπως π.χ. για τους εργαζομένους συγκεκριμένων εργοδοτών ή π.χ. για όλους τους τηλεεργαζόμενους που είναι μεθοριακοί εργαζόμενοι, όταν εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη)·
- **Πολυμερείς συμφωνίες** του άρθρου 16 τις οποίες μπορούν να συμφωνήσουν να συνάψουν περισσότερα από δύο κράτη μέλη για συγκεκριμένες ομάδες προσώπων·

Σχετικά με το ζήτημα της διασυνοριακής τηλεργασίας, ορισμένα κράτη μέλη έχουν συνάψει **πολυμερή συμφωνία-πλαίσιο με έναρξη ισχύος την 01/07/2023 η οποία καταλαμβάνει μόνο τα κράτη μέλη που υπέγραψαν την συμφωνία**. Στα κράτη αυτά, δεν περιλαμβάνεται επί του παρόντος η Ελλάδα.

Περισσότερες πληροφορίες για την εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο είναι διαθέσιμες στον ιστότοπο: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>.

Τονίζεται ότι σύμφωνα με το αριθ. **AC 137/23** καθοδηγητικό σημείωμα και το άρθρο 16 παρ. 1 του Καν. (ΕΚ) 883/2004, **οι συμφωνίες βάσει του εν λόγω άρθρου μπορούν να συναφθούν μόνο προς το συμφέρον των ενδιαφερομένων προσώπων και με τη συναίνεση αυτών**.

Λαμβανομένων υπόψη των προαναφερομένων, **εάν ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος που εμπίπτει στο καθεστώς της διασυνοριακής τηλεργασίας επιθυμεί να εξαιρεθεί από την νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης που προσδιορίστηκε από τον αρμόδιο φορέα με βάση τα άρθρα 11, 12, 13 Καν. (ΕΚ) 883/2004, έχει τη δυνατότητα να υποβάλει αίτημα εξαιρέσης δυνάμει του άρθρου 16 παρ. 1 του Καν. (ΕΚ) 883/2004**.

Στην Ελλάδα, αρμόδια Αρχή για την εφαρμογή του άρθρου 16 παρ. 1 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 είναι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα μπορούν να υποβάλουν σχετικό αίτημα στη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γενική Διεύθυνση Κοινωνικής Ασφάλισης, Διεύθυνση Ειδικότερων Θεμάτων Ασφάλισης και Παροχών, Τμήμα Κανονισμών Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Παρατίθενται, ενδεικτικά, ορισμένα κριτήρια που δημιουργούν **συνθήκες για τη σύναψη μεμονωμένης συμφωνίας βάσει του άρθρου 16 παρ. 1** του Καν. (ΕΚ) 883/2004:

1. Διασυνοριακή τηλεργασία για οικογενειακούς λόγους, όπως νοσηλεία συγγενή ή ανάγκη συνεχούς ή αυξημένης φροντίδας συγγενή. Απόσπαση για χρονικό διάστημα που υπερβαίνει τα δύο (2) έτη.
2. Διασυνοριακή τηλεργασία με στόχο τη διευκόλυνση της άσκησης της δραστηριότητας από άτομα με αναπηρία.
3. Συνέχιση του ασφαλιστικού δεσμού λόγω επικείμενης συνταξιοδότησης.

III. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 11, 12 και 13 ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ e-ΕΦΚΑ

A. Διασυνοριακή τηλεργασία μισθωτών - Παραδείγματα εφαρμογής

Για την καλύτερη κατανόηση του τρόπου εφαρμογής των διατάξεων του Τίτλου II του Καν. (ΕΚ) 883/04 στις περιπτώσεις διακινούμενων μισθωτών που ασκούν τηλεργασία, παραθέτουμε τα παρακάτω ενδεικτικά παραδείγματα:

1) Μισθωτός που ασκεί τη δραστηριότητά του αποκλειστικά στο κράτος μέλος κατοικίας του, διαφορετικό από την Ελλάδα, για λογαριασμό εργοδότη που έχει την έδρα του στην Ελλάδα.

Στη περίπτωση αυτή, σύμφωνα με το AC 137/23 καθοδηγητικό σημείωμα και με βάση την αρχή lex loci laboris, **ο εργαζόμενος θα πρέπει να υπαχθεί στην ασφάλιση του κράτους μέλους κατοικίας του**, κατ' εφαρμογή του άρθρου 11 του Καν. (ΕΚ) 883/2004. Ως εκ τούτου, **ο εν λόγω εργαζόμενος εξαιρείται από την υποχρέωση καταβολής των σχετικών εισφορών στον e-ΕΦΚΑ.**

2) Εργοδότης, με έδρα στην Ελλάδα, απασχολεί εργαζόμενο ο οποίος ασκεί τα καθήκοντά του με τηλεργασία από το κράτος μέλος κατοικίας του (π.χ. Βουλγαρία) πέντε (5) εργάσιμες ημέρες τον μήνα, ενώ τις υπόλοιπες ημέρες εργάζεται στην Ελλάδα δυνάμει σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Η περίπτωση αυτή εμπίπτει στις διατάξεις του άρθρου 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 «Άσκηση δραστηριοτήτων σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη».

Δεδομένου ότι ο εν λόγω εργαζόμενος δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος κατοικίας [πέντε (5) ημέρες αντιστοιχούν σε ποσοστό μικρότερο του 25% του μηνιαίου χρόνου απασχόλησης], ο εργαζόμενος θα πρέπει να υπαχθεί στην ασφάλιση του κράτους μέλους στο οποίο έχει την έδρα του ο εργοδότης, δηλαδή στην Ελλάδα.

3) Εργοδότης, με έδρα στην Ελλάδα, απασχολεί εργαζόμενο ο οποίος ασκεί τα καθήκοντά του δέκα (10) ημέρες με τηλεργασία από το κράτος μέλος κατοικίας του ενώ τις υπόλοιπες δεκαπέντε (15) ημέρες εργάζεται στην Ελλάδα δυνάμει σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Η περίπτωση αυτή εμπίπτει στις διατάξεις του άρθρου 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 «Άσκηση δραστηριοτήτων σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη».

Δεδομένου ότι ο εν λόγω εργαζόμενος ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος κατοικίας [δέκα (10) ημέρες αντιστοιχούν σε 40% του μηνιαίου χρόνου απασχόλησης], ο εργαζόμενος θα πρέπει να υπαχθεί στην ασφάλιση του κράτους μέλους κατοικίας του.

4) Εργοδότης, με έδρα στην Ελλάδα, συνάπτει προσωρινή συμφωνία με εργαζόμενο ο οποίος έχει την κατοικία του σε άλλο κράτος μέλος, προκειμένου ο τελευταίος να ασκεί τηλεργασία από την οικία του, λόγω ανακαίνισης των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Η διάρκεια της συμφωνίας προσδιορίζεται σε έξι (6) μήνες.

Δεδομένου ότι η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας είναι ad hoc, προσωρινού χαρακτήρα και η προβλεπόμενη διάρκεια τηλεργασίας δεν υπερβαίνει τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες, εφόσον πληρούνται και οι λοιπές προϋποθέσεις για την απόσπαση μισθωτού εργαζομένου, η περίπτωση αυτή εμπίπτει στις διατάξεις του άρθρου 12 παρ. 1. του Καν. (ΕΚ) 883/2004. Αρμόδιος φορέας για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας είναι ο e-ΕΦΚΑ, ως αρμόδιος φορέας του κράτους μέλους του οποίου η νομοθεσία εφαρμόζεται.

5) Εργοδότης, με έδρα σε άλλο κράτος μέλος, απασχολεί υπάλληλο ο οποίος εργάζεται με καθεστώς τηλεργασίας αποκλειστικά στην Ελλάδα και αποκλειστικά για λογαριασμό του εν λόγω εργοδότη, σε ποσοστό **100%** του χρόνου εργασίας του (με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου).

Με βάση τις διατάξεις του άρθρου 11 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 και την αρχή **lex locis laboris**, **το ενδιαφερόμενο πρόσωπο θα πρέπει να υπαχθεί στην ελληνική κοινωνική ασφάλιση και να εφαρμοστούν οι οδηγίες της Εγκυκλίου Γ99/1/320/29-10-2003 του τ.ΙΚΑ-ΕΤΑΜ σχετικά με την ασφάλιση προσώπων που απασχολούνται από αλλοδαπή εταιρεία χωρίς έδρα στην Ελλάδα.**

6) Εργοδότης με έδρα σε άλλο κράτος μέλος (εκτός Ελλάδας), απασχολεί μισθωτό, με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης, ο οποίος εργάζεται αποκλειστικά με καθεστώς τηλεργασίας ως εξής: τέσσερις (4) ημέρες τον μήνα παρέχει την εργασία του από την Ελλάδα (κράτος κατοικίας του) και τις υπόλοιπες ημέρες του μήνα από τρίτο κράτος μέλος (διαφορετικό από αυτό του εργοδότη και της κατοικίας του μισθωτού).

Η περίπτωση αυτή εμπίπτει στις διατάξεις του άρθρου 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 «Άσκηση δραστηριοτήτων σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη».

Δεδομένου ότι ο εν λόγω εργαζόμενος δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος κατοικίας (κάτω του 25%), ο εργαζόμενος θα πρέπει να υπαχθεί στην ασφάλιση του κράτους μέλους στο οποίο έχει την έδρα του ο εργοδότης.

7) Εργοδότης με έδρα σε κράτος μέλος απασχολεί με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης μισθωτό, κάτοικο κράτους μέλους διαφορετικού από αυτό της έδρας του εργοδότη. Ο εν λόγω μισθωτός εργάζεται αποκλειστικά με καθεστώς τηλεργασίας ως εξής: δεκαέξι (16) ημέρες τον μήνα παρέχει την εργασία του από την Ελλάδα (κράτος κατοικίας του) και τις υπόλοιπες ημέρες από τρίτο κράτος μέλος (διαφορετικό από του εργοδότη και της κατοικίας του μισθωτού).

Η περίπτωση αυτή εμπίπτει στις διατάξεις του άρθρου 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 «Άσκηση δραστηριοτήτων σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη» .

Δεδομένου ότι ο εν λόγω εργαζόμενος ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος κατοικίας του [δέκα έξι (16) εργάσιμες ημέρες αντιστοιχούν σε ποσοστό άνω του 25% του μηνιαίου χρόνου απασχόλησης], ο εργαζόμενος θα πρέπει να υπαχθεί στην ελληνική κοινωνική ασφάλιση.

B. Επισημάνσεις

1. Σε κάθε περίπτωση άσκησης μισθωτής δραστηριότητας με διασυνοριακή τηλεργασία, **απαιτείται** ο προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης κατ' εφαρμογή των διατάξεων των Κανονισμών 883/2004 και 987/2009 [άρθρα 11, 12 και 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004] και εκδίδεται από τον αρμόδιο Φορέα το φορητό έγγραφο A1.⁴

Παράλληλα, οι Φορείς πρέπει να ανταλλάσσουν μεταξύ τους τις σχετικές πληροφορίες μέσω του συστήματος EESSI.

2. Δεδομένου ότι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου σχετικά με τη διασυνοριακή τηλεργασία πραγματοποιείται σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, στις περιπτώσεις που εργαζόμενος παρέχει εξαρτημένη εργασία με τηλεργασία σε εργοδότη με έδρα στην Ελλάδα η οποία χαρακτηρίζεται από **διασυνοριακότητα**, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α 101/19.6.2021, Κεφάλαιο Β') όσον αφορά την συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου για την παροχή εργασίας με τηλεργασία.

Ως εκ τούτου, ισχύουν οι οδηγίες της υπ' αριθ. 21/31-05-2022 Εγκυκλίου της Γενικής Διεύθυνσης Εισφορών του e-ΕΦΚΑ. Συγκεκριμένα, η απασχόληση του εργαζομένου με τηλεργασία προκύπτει από την σύμβαση μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης έχει την έδρα του εκτός Ελλάδας (σχετ. παραδείγματα 5, 6, 7), η συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου σχετικά με τους όρους της τηλεργασίας πραγματοποιείται

⁴ Όσον αφορά τον e-ΕΦΚΑ, οι αρμόδιες υπηρεσίες έκδοσης και παραλαβής του PD A1 έχουν περιγραφεί στο με απ: **27804/26-04-2023** Γενικό Έγγραφο της υπηρεσίας μας.

βάσει της νομοθεσίας του κράτους μέλους της έδρας του εργοδότη/ επιχείρησης.

Ως εκ τούτου, **όταν αρμόδιος για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας είναι ο Φορέας μας**, η απογραφή του ενδιαφερόμενου θα πραγματοποιείται σύμφωνα με τις οδηγίες του υπ' αριθ. Γ99/320/2002 εγγράφου τ.ΙΚΑ-ΕΤΑΜ: «Διαδικασία απογραφής α) αλλοδαπής επιχείρησης, που δεν έχει εγκατάσταση στην Ελλάδα και β) φυσικών προσώπων που απασχολούν από κοινού προσωπικό, χωρίς να έχουν συστήσει Νομικό Πρόσωπο ή να αποτελούν κοινωνία». Θα πρέπει επομένως να προσκομίζεται η συμφωνία τηλεργασίας (σύμβαση εργασίας ή τροποποίηση αυτής) στην οποία θα περιγράφεται το ωράριο τηλεργασίας καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Στις περιπτώσεις που η νομοθεσία του άλλου κράτους μέλους επιτρέπει την άτυπη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για τους όρους της τηλεργασίας, εκτός από την σύμβαση εργασίας, θα πρέπει να προσκομίζονται δηλώσεις του εργοδότη/νόμιμου εκπροσώπου της εταιρείας και του εργαζόμενου στις οποίες τα δύο μέρη θα δηλώνουν υπεύθυνα τους όρους της μεταξύ τους σχετικής συμφωνίας.

3. Σε κάθε περίπτωση, το ενδιαφερόμενο πρόσωπο έχει τη δυνατότητα να υποβάλει αίτημα με βάση το άρθρο 16 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 για την εξαίρεσή του από την υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση του κράτους μέλους που καθίσταται κανονικά αρμόδιο με βάση τις διατάξεις των άρθρων 11 ή 12 ή 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004. Το σχετικό αίτημα υποβάλλεται στην Αρμόδια Αρχή του κράτους μέλους στην ασφάλιση του οποίου επιθυμεί να υπαχθεί ο ασφαλισμένος [άρθρο 18 του Καν. (ΕΚ) 987/2009], προκειμένου, κατόπιν συμφωνίας των δύο αρμόδιων Αρχών, να οριστεί το κράτος μέλος στην ασφάλιση του οποίου θα υπαχθεί το ενδιαφερόμενο πρόσωπο.

Γ. Διασυνοριακή τηλεργασία αυτοαπασχολούμενων/μη μισθωτών.

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην αρ. 21/31-05-2022 Εγκύκλιο του e-Ε.Φ.Κ.Α., η τηλεργασία αφορά μόνο την εξαρτημένη εργασία. Επιπροσθέτως, δεδομένου ότι επί του παρόντος δεν έχει εκδοθεί καθοδηγητικό σημείωμα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με την τηλεργασία των μη μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων διακινούμενων εργαζομένων, για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας στις εν λόγω περιπτώσεις θα ακολουθούνται οι διατάξεις του Τίτλου II των Ευρωπαϊκών Κανονισμών, χωρίς να εξετάζεται/λαμβάνεται υπόψη τυχόν καθεστώς τηλεργασίας.

Δ. Ηλεκτρονική Ανταλλαγή Πληροφοριών Κοινωνικής Ασφάλισης (EESSI)

Η απόφαση σχετικά με τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 11 ως 13 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 στο πλαίσιο τηλεργασίας, καθώς και οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με το καθεστώς εργασίας του διασυννοριακού εργαζομένου ή μεταβολή στην εργασιακή κατάστασή του, γνωστοποιείται στους φορείς ΕΕ/ΕΟΧ/Ελβετίας από τις αρμόδιες δομές του Φορέα μας, και αντιστρόφως, μέσω του συστήματος EESSI ως εξής:

| Νομική βάση | Διαδικασία EESSI - RINA |
|---|---|
| Άρθρο 11 παρ. 3, στ. α του Καν. (ΕΚ) 883/2004 | H_BUC_01 |
| Άρθρο 12 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 Άρθρα, 6, 14 και 15 του Καν. (ΕΚ) 987/2009 | LA_BUC_04 |
| Άρθρο 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 Άρθρα 6, 14 & 16 του Καν. (ΕΚ) 987/2009 | LA_BUC_02 |
| Άρθρο 76 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 Άρθρα 2 παρ. 2 και 20 του Καν. (ΕΚ) 987/09 | H_BUC_01 (για την ad-hoc ενημέρωση φορέα άλλου κράτους μέλους) |

Στις περιπτώσεις αιτημάτων εξαιρέσης που εμπíπτουν στις διατάξεις του **άρθρου 16** του Καν. (ΕΚ) 883/04, ο Φορέας μας **ενημερώνεται στο τελικό στάδιο, μέσω EESSI**, από την Αρμόδια Αρχή (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης), σχετικά με την έγκριση ή μη του αιτήματος, προκειμένου το κατά περίπτωση Τμήμα Ασφάλισης και Εισφορών να προβεί στις ενέργειες αρμοδιότητάς του: **έκδοση Α1, υπαγωγή στην ελληνική νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης ή εξαίρεση από την υποχρέωση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών.**

Με ευθύνη των Προϊσταμένων Διευθύνσεων και Τμημάτων, να λάβει γνώση του παρόντος το προσωπικό των υπηρεσιών αρμοδιότητάς τους.

ΣΥΝ.: Η απόφαση αριθ. **Η14 της 21/06/2023** της Διοικητικής Επιτροπής για τον Συντονισμό των Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης με τα Παραρτήματα I, II, III, IV.

Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΩΝ

ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΖΕΡΒΑ



C/2024/594

11.1.2024

**ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΑΡΙΘ Η14**

της 21ης Ιουνίου 2023

όσον αφορά τη δημοσίευση του καθοδηγητικού σημειώματος σχετικά με την πανδημία COVID-19, του σημειώματος σχετικά με την ερμηνεία της εφαρμογής του τίτλου II του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και των άρθρων 67 και 70 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, του καθοδηγητικού σημειώματος σχετικά με την τηλεργασία που ίσχυε για την περίοδο μεταξύ 1ης Ιουλίου 2022 και 30ής Ιουνίου 2023 και του καθοδηγητικού σημειώματος σχετικά με την τηλεργασία που ισχύει από την 1η Ιουλίου 2023

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

(C/2024/594)

Η ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη το άρθρο 72 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας ⁽¹⁾, σύμφωνα με το οποίο η Διοικητική Επιτροπή είναι αρμόδια για τον χειρισμό όλων των διοικητικών θεμάτων ή των θεμάτων ερμηνείας που απορρέουν από τις διατάξεις του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου,

Έχοντας υπόψη τον τίτλο II του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και τα άρθρα 67 και 70 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Τα κράτη μέλη επηρεάστηκαν με απροσδόκητο τρόπο από τις συνέπειες της κρίσης που προκάλεσε η έξαρση της νόσου COVID-19. Πολλά από αυτά θέσπισαν μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης, συμπεριλαμβανομένων μέτρων περιορισμού, με συνέπεια την αύξηση των δραστηριοτήτων τηλεργασίας (κατ' οίκον), με στόχο τον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας COVID-19 και τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας.
- (2) Λόγω της κρίσης ασκήθηκε πρόσθετη πίεση στους ανθρώπινους πόρους των αρμόδιων φορέων. Επηρεάστηκαν επίσης σημαντικά οι συνήθεις διαδικασίες εργασίας στους σχετικούς φορείς των κρατών μελών και δημιουργήθηκε μια έκτακτη κατάσταση κατά την οποία δεν ήταν δυνατή η ομαλή διεξαγωγή των διαδικασιών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών απόδοσης.
- (3) Υπήρχε το ενδεχόμενο η αύξηση των δραστηριοτήτων τηλεργασίας να αποτελέσει πηγή ανησυχίας για τους εργαζομένους που κατοικούσαν σε ένα κράτος μέλος και εργάζονταν αποκλειστικά σε άλλο, καθώς και για τους εργαζομένους που ασκούσαν δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη. Ως εκ τούτου, ήταν αναγκαίο να καθοριστεί ο τρόπος εφαρμογής των διατάξεων των κανονισμών για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, υπό αυτές τις εξαιρετικές περιστάσεις.
- (4) Οι περιστάσεις ήταν τέτοιες ώστε να καταστεί συναφής η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με την οποία μπορεί να γίνει επίκληση *ανωτέρας βίας* όσον αφορά τη μη εκπλήρωση νομικής υποχρέωσης αν αυτή οφείλεται σε περιστάσεις που εκφεύγουν από τον έλεγχο του υπόχρεου, ασυνήθεις και απρόβλεπτες, οι συνέπειες των οποίων δεν θα μπορούσαν να αποφευχθούν παρά την επίδειξη κάθε δυνατής επιμέλειας (βλ. απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Ιουλίου 1995, C-391/93, Perrotta, EU:C:1995:240),
- (5) Ως εκ τούτου, στις 17 Ιουνίου 2020, τα μέλη της Διοικητικής Επιτροπής ενέκριναν το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19, το οποίο συμπληρωνόταν από το σημείωμα σχετικά με την ερμηνεία της εφαρμογής του τίτλου II του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και των άρθρων 67 και 70 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 ⁽²⁾. Στο αντίστοιχο σημείωμα ορίζεται ότι οι αλλαγές στις πτυχές που λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας λόγω της πανδημίας COVID-19 δεν θα πρέπει να επηρεάζουν τον προσδιορισμό.

⁽¹⁾ ΕΕ L 166 της 30.4.2004, σ. 1.

⁽²⁾ Σημείωμα σχετικά με την ερμηνεία της εφαρμογής του τίτλου II του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και των άρθρων 67 και 70 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, AC 075/20.

- (6) Όταν συνάφθηκε η συμφωνία για το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19, η Διοικητική Επιτροπή αποφάσισε να μη δημοσιεύσει αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές στην Επίσημη Εφημερίδα, προκειμένου να παραμείνει ευέλικτη και να παρατείνει τις προθεσμίες λόγω της δύσκολης συγκυρίας που επικρατούσε κατά τη διάρκεια της πανδημίας.
- (7) Το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19 περιλάμβανε κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη νομοθεσία που διέπει την τηλεργασία, συνιστώντας ότι η τηλεργασία λόγω COVID-19 σε κράτος μέλος διαφορετικό από το αρμόδιο («σύνθηδες») κράτος μέλος απασχόλησης, δεν πρέπει να οδηγήσει σε αλλαγή της ισχύουσας νομοθεσίας. Οι εν λόγω κατευθυντήριες γραμμές ίσχυαν αρχικά έως τις 31 Δεκεμβρίου 2020 ⁽³⁾, αλλά στη συνέχεια η εφαρμογή τους παρατάθηκε από τα μέλη της Διοικητικής Επιτροπής, καθώς συνέχισαν να υφίστανται οι λόγοι ανωτέρας βίας, αρχικά έως τις 30 Ιουνίου 2021 ⁽⁴⁾ και, στη συνέχεια, έως τις 31 Δεκεμβρίου 2021 ⁽⁵⁾. Μια αναθεωρημένη έκδοση του καθοδηγητικού σημειώματος σχετικά με την πανδημία COVID-19 αφορούσε το διάστημα από τις 25 Νοεμβρίου 2021 έως τη λήξη της τελευταίας παράτασης που είχε οριστεί για τις 30 Ιουνίου 2022 ⁽⁶⁾. Στην αναθεωρημένη αυτή έκδοση απαλείφθηκαν ορισμένα σημεία του κειμένου, τα οποία παρατίθενται στο τέλος του καθοδηγητικού σημειώματος σχετικά με την πανδημία COVID-19 στο παράρτημα I.
- (8) Όπως προαναφέρθηκε, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η τηλεργασία αυξήθηκε σημαντικά, παρέχοντας τη δυνατότητα σε κατηγορίες επαγγελματιών και επιχειρήσεων να ασκήσουν τη δραστηριότητά τους, και εξακολούθησε, έως έναν βαθμό, να αποτελεί τρόπο εργασίας. Ωστόσο, η Διοικητική Επιτροπή συμφώνησε ότι από την 1η Ιουλίου 2022 δεν συντρέχει πλέον περίπτωση ανωτέρας βίας. Ωστόσο, ήταν απαραίτητο να αξιολογηθεί ο τρόπος ερμηνείας του ισχύοντος νομικού πλαισίου και το κατά πόσον αυτό είναι κατάλληλο για τον σκοπό της αυξημένης τηλεργασίας ή υβριδικής εργασίας (δηλαδή συνδυασμού εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και τηλεργασίας) υπό κανονικές συνθήκες εργασίας που δεν συνδέονται με την πανδημία. Ως εκ τούτου, η Διοικητική Επιτροπή εξέδωσε τον Ιούνιο του 2022 καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία ⁽⁷⁾. Σκοπός του ήταν η ερμηνεία του υφιστάμενου νομικού πλαισίου για την ιδιαίτερη περίπτωση της τηλεργασίας, κάτι που ενδέχεται να απαιτήσει μια μάλλον ευέλικτη προσέγγιση, ώστε να επιτευχθούν οι γενικοί στόχοι του τίτλου II του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.
- (9) Δεδομένου ότι η εν λόγω ερμηνεία του υφιστάμενου νομικού πλαισίου θα μπορούσε να οδηγήσει σε αποτελέσματα διαφορετικά από εκείνα που είχαν συμφωνηθεί προηγουμένως στο πλαίσιο του καθοδηγητικού σημειώματος σχετικά με την πανδημία COVID-19 λόγω των εξαιρετικών περιστάσεων που επικρατούσαν, αποφασίστηκε ότι μπορεί να είναι σκόπιμη μια μεταβατική περίοδος, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν θα υπάρξει ακόμη καμία αλλαγή στην ισχύουσα νομοθεσία. Αυτή η μεταβατική περίοδος, η οποία αρχικά προβλεπόταν να διαρκέσει έως τις 31 Δεκεμβρίου 2022 και στη συνέχεια παρατάθηκε έως τις 30 Ιουνίου 2023 ⁽⁸⁾, ήταν απαραίτητη προκειμένου να αποφευχθούν οι δυσκολίες για τα ενδιαφερόμενα άτομα και τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων.
- (10) Κατά τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου εμφανίστηκαν ορισμένες αποκλίνοσες απόψεις όσον αφορά την ερμηνεία της. Μετά τις συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν κατά τις συνεδριάσεις της Διοικητικής Επιτροπής, η ερμηνεία θα πρέπει να είναι ότι η μεταβατική περίοδος κάλυπτε τόσο τις περιπτώσεις που είχαν ξεκινήσει ήδη πριν από την 1η Ιουλίου 2022 όσο και εκείνες που ξεκίνησαν μετά την ημερομηνία αυτή, για την περίοδο έως τις 30 Ιουνίου 2023.
- (11) Ταυτόχρονα, η Διοικητική Επιτροπή συγκρότησε κατά τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου ad hoc ομάδα για να εξετάσει το θέμα της τηλεργασίας και να συζητήσει περαιτέρω, μεταξύ άλλων, την ερμηνεία των άρθρων 12, 13 και 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004. Με βάση την έκθεση της ad hoc ομάδας για την τηλεργασία του Μαρτίου του 2023, η Διοικητική Επιτροπή αποφάσισε ότι για το μέλλον ήταν απαραίτητη η τροποποίηση του κειμένου του καθοδηγητικού σημειώματος σχετικά με την τηλεργασία. Ως εκ τούτου, τον Ιούνιο του 2023 η Διοικητική Επιτροπή εξέδωσε νέο καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία, το οποίο ισχύει από την 1η Ιουλίου 2023 ⁽⁹⁾. Στο νέο καθοδηγητικό σημείωμα αντικατοπτρίζεται το αποτέλεσμα των εργασιών της ad hoc ομάδας και παρέχονται επίσης κατάλληλες διευκρινίσεις σχετικά με τη μεταβατική περίοδο μεταξύ 1ης Ιουλίου 2022 και 30ής Ιουνίου 2023 στο πλαίσιο των προηγούμενων κατευθυντήριων γραμμών.
- (12) Οι πολίτες και οι εργοδότες δεν έχουν πρόσβαση στα εσωτερικά έγγραφα της Διοικητικής Επιτροπής και μπορούν να ανατρέχουν μόνο στις πληροφορίες στους ιστοτόπους των αρμόδιων φορέων, κάτι το οποίο θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα την αφαίρεση των πληροφοριών σε κάποιο στάδιο.

⁽³⁾ Καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19, AC 074/20.

⁽⁴⁾ Καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19, AC 074/20REV.

⁽⁵⁾ Καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19, AC 074/20REV2.

⁽⁶⁾ Καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19, AC 074/20REV3.

⁽⁷⁾ Καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία, AC 125/22REV2.

⁽⁸⁾ Καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία, AC 125/22REV3.

⁽⁹⁾ Καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία, το οποίο ισχύει από την 1η Ιουλίου 2023 (AC 137/23).

- (13) Προκειμένου να διευκολυνθεί η ομοιόμορφη εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης, να διασφαλιστεί η αρχή της διαφάνειας και της διαδραστικότητας των πληροφοριών προς τους πολίτες και να δημιουργηθεί ασφάλεια δικαίου σε περίπτωση σύγκρουσης σχετικά με το ζήτημα της εφαρμοστέας νομοθεσίας όπως ήταν αντιληπτή κατά το διάστημα που επικρατούσαν εξαιρετικές περιστάσεις, καθώς και για να διασφαλιστεί ότι τα έγγραφα θα είναι ανιχνεύσιμα στο μέλλον, κρίνεται αναγκαία η έκδοση της παρούσας απόφασης.
- (14) Ως εκ τούτου, αποφασίζει να δημοσιεύσει το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19 (AC 074/20REV3), καθώς και το σημείωμα σχετικά με την ερμηνεία της εφαρμογής του τίτλου II του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και των άρθρων 67 και 70 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 (AC 075/20), στο οποίο παρέχεται επίσης η κατάλληλη ερμηνεία του καθοδηγητικού σημειώματος σχετικά με την πανδημία COVID-19 όσον αφορά τον χρόνο εφαρμογής του, και επίσης το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία που ίσχυε για την περίοδο μεταξύ 1ης Ιουλίου 2022 και 30ής Ιουνίου 2023 (AC 125/22REV3), καθώς και το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία που ισχύει από την 1η Ιουλίου 2023 (AC 137/23),

ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ:

1. Τα ακόλουθα έγγραφα δημοσιεύονται ως παραρτήματα της παρούσας απόφασης:
 - α) το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19 που ίσχυε για την περίοδο μεταξύ 1ης Φεβρουαρίου 2020 και 30ής Ιουνίου 2022 (AC 074/20REV3), ως παράρτημα I,
 - β) το σημείωμα σχετικά με την ερμηνεία της εφαρμογής του τίτλου II του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και των άρθρων 67 και 70 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, AC 075/20, ως παράρτημα II,
 - γ) το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία που ίσχυε για την περίοδο μεταξύ 1ης Ιουλίου 2022 και 30ής Ιουνίου 2023 (AC 125/22REV3), ως παράρτημα III, και
 - δ) το καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία, το οποίο ισχύει από την 1η Ιουλίου 2023 (AC 137/23), ως παράρτημα IV.
2. Η παρούσα απόφαση δημοσιεύεται στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Εφαρμόζεται από την ημερομηνία δημοσίευσής της.

Η Πρόεδρος της Διοικητικής Επιτροπής
Christina JANZON

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Θέμα: Καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την πανδημία COVID-19

(Αναθεωρημένη έκδοση της 25/11/2021 — AC 074/20REV3)

Μη εξαντλητικός κατάλογος ζητημάτων που εντοπίστηκαν ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19, συμπεριλαμβανομένων αλλαγών στα πρότυπα εργασίας, συνοριακών περιορισμών κ.λπ. και πιθανών λύσεων

1. Κατηγορίες πιθανών λύσεων

Το παρόν καθοδηγητικό σημείωμα περιέχει πιθανές λύσεις για ζητήματα που εντοπίστηκαν στους κανονισμούς σε σχέση με τα μέτρα που έχουν ληφθεί από τα κράτη μέλη για την αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19. Οι πιθανές λύσεις κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες, ως εξής:

| | |
|---|---|
| 1 | Λύσεις με βάση τους ισχύοντες κανόνες των κανονισμών και την εγγενή ευελιξία τους |
| 2 | Άλλες προτάσεις που μπορούν να εξεταστούν (π.χ. δεδομένου ότι βρισκόμαστε σε κατάσταση ανωτέρας βίας) |

Οι λύσεις επισημαίνονται αναλόγως, δηλαδή εκείνες που φέρουν **γκρίζα σκίαση** εμπίπτουν στην **κατηγορία 2**.

2. Χρονικό διάστημα εφαρμογής

Οι λύσεις που προτείνονται στο παρόν καθοδηγητικό σημείωμα θα πρέπει να εφαρμόζονται σε όλες τις σχετικές περιπτώσεις που συνδέονται με την πανδημία COVID-19 κατά την περίοδο από την 1η Φεβρουαρίου 2020 έως τις 30 Ιουνίου 2022, εκτός αν αναφέρεται ρητώς κάτι διαφορετικό. Η Διοικητική Επιτροπή ενδέχεται να παρατείνει αυτό το χρονικό διάστημα σε περίπτωση που η πανδημία συνεχιστεί και μετά την ημερομηνία αυτή.

3. Έκτακτη υποβολή εκθέσεων για τη νόσο COVID-19 σχετικά με αλλαγές στη νομοθεσία των κρατών μελών ⁽¹⁾

Είναι πολύ σημαντικό να συνεχιστεί η συλλογή επικαιροποιημένων πληροφοριών από τα κράτη μέλη όσον αφορά τα μέτρα που λαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο ως συνέπεια της πανδημίας COVID-19. Μέσω αυτής θα δοθεί η δυνατότητα σε όλα τα κράτη μέλη να έχουν επικαιροποιημένη και ακριβή εικόνα όλων των εθνικών παροχών, συστημάτων και νομοθετικών διατάξεων που θέσπισαν τα κράτη μέλη κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19.

Τα κράτη μέλη θα πρέπει να υποβάλλουν πληροφορίες σχετικά με οποιεσδήποτε αλλαγές ή παροχές, συστήματα και νομοθετικές διατάξεις που θεσπίστηκαν πρόσφατα και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής τόσο του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 όσο και του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009. Θα εκτιμηθούν επίσης πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με νομοθετικές διατάξεις κοινωνικού χαρακτήρα βάσει της COVID-19 οι οποίες δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των κανονισμών.

Οι αλλαγές στη νομοθεσία των κρατών μελών που αναφέρθηκαν από τις αντιπροσωπείες στο πλαίσιο της διαβούλευσης που πραγματοποιήθηκε για την εκπόνηση του καθοδηγητικού σημειώματος παρατίθενται συγκεντρωμένες στο σημείωμα AC 076/20.

4. Γενικές αρχές που εφαρμόζονται σε όλες τις περιπτώσεις

— Μέσα επικοινωνίας μεταξύ των κρατών μελών: το σύστημα EESSI είναι και παραμένει ο προτιμώμενος διάλογος επικοινωνίας μεταξύ των κρατών μελών κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Κάθε σύσταση που παρέχεται στο πλαίσιο του παρόντος σημειώματος με την οποία προτείνεται η χρήση άλλων μέσων επικοινωνίας εκτός του EESSI απευθύνεται κυρίως σε κράτη μέλη που δεν είναι ακόμη έτοιμα για EESSI ή τα οποία δεν είναι σε θέση να επικοινωνήσουν σχετικά με το ζήτημα που εντοπίστηκε μέσω του EESSI.

— Συμβατότητα με την εθνική νομοθεσία: το παρόν σημείωμα δεν υποχρεώνει τα κράτη μέλη να ακολουθούν οποιαδήποτε σύσταση εάν δεν είναι συμβατή με το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας για την προστασία και την ασφάλεια των δεδομένων.

(¹) Η εν λόγω υποβολή εκθέσεων δεν αντικαθιστά τη διαδικασία δήλωσης του άρθρου 9, η οποία θα διεξαχθεί αργότερα εντός του τρέχοντος έτους.

- Χρήση δικαιολογητικών πέραν των επίσημων εγγράφων που προβλέπονται στους κανονισμούς: συνιστάται στα κράτη μέλη να δέχονται τα δικαιολογητικά τα οποία προσκομίζει ένα πρόσωπο προς στήριξη της αίτησής του, εάν δεν είναι δυνατή η παραλαβή του επίσημου εγγράφου από άλλον φορέα εντός εύλογου χρονικού διαστήματος. Ωστόσο, τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται να δέχονται τα δικαιολογητικά εάν κάτι τέτοιο δεν επιτρέπεται δυνάμει του εθνικού δικαίου ή εάν τα εν λόγω δικαιολογητικά δεν περιέχουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες που απαιτούνται από τον αρμόδιο φορέα για τον υπολογισμό των παροχών. Αντιθέτως, όταν τα έγγραφα τα οποία προσκομίζει το ενδιαφερόμενο πρόσωπο περιέχουν τις απαραίτητες πληροφορίες και επομένως ο φορέας είναι σε θέση να υπολογίσει τις παροχές, ο αρμόδιος φορέας μπορεί να τα αποδεχθεί σε προκαταρκτική βάση. Η αναδρομική επαλήθευση μέσω αίτησης/παραλαβής επίσημου εγγράφου θα παράσχει στον φορέα τη δυνατότητα να επαληθεύσει το δικαίωμα σε μεταγενέστερο στάδιο.
- Η ανωτέρα βία πρέπει να εξετάζεται κατά περίπτωση, αλλά δεν θα πρέπει να αποτελεί το σημείο εκκίνησης για κάθε μεμονωμένη περίπτωση. Όταν οι αρμόδιοι φορείς αξιολογούν περιπτώσεις που συνδέονται με την πανδημία COVID-19, θα πρέπει να εξακολουθούν να ισχύουν κατά προτεραιότητα οι συνήθεις κανόνες. Κατά συνέπεια, εάν οι συνήθεις κανόνες δεν μπορούν να εφαρμοστούν ή δεν οδηγούν στο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, μπορούν να εξεταστούν οι λύσεις που προτείνονται στο παρόν καθοδηγητικό σημείωμα.

5. Κατάλογος εντοπισθέντων ζητημάτων και πιθανών λύσεων ανά τομέα

A. Οριζόντια ζητήματα: Συνεργασία και ανταλλαγή δεδομένων

Η κρίση λόγω της νόσου COVID-19 έχει δημιουργήσει μια πολύ περίπλοκη κατάσταση όσον αφορά την εφαρμογή του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και τις διαδικασίες που προβλέπονται στον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 987/2009, ιδίως τις αρχές της συνεργασίας και των ανταλλαγών δεδομένων. Ως εκ τούτου, σ' αυτή την περίπλοκη κατάσταση, είναι αναγκαίο να επιδειχθεί ευελιξία και να εξευρεθούν ρεαλιστικές και κατάλληλες λύσεις. Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα ανταλλαγής πείρας μεταξύ των κρατών μελών καθώς και με τη γραμματεία με σκοπό τον εντοπισμό περαιτέρω προκλήσεων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, θα δοθεί σε όλα τα κράτη μέλη η ευκαιρία να βρουν κοινές λύσεις για τα διοικητικά προβλήματα.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι, γενικά, τα φυσικά πρόσωπα δεν θα πρέπει να τιμωρούνται επειδή δεν είναι σε θέση να ολοκληρώσουν κάποια διοικητική διαδικασία εξαιτίας της κρίσης λόγω COVID-19. Αυτό ισχύει τόσο σε περίπτωση που το ενδιαφερόμενο πρόσωπο βρίσκεται σε καραντίνα και, ως εκ τούτου, δεν μπορεί να επισκεφθεί το αρμόδιο γραφείο για να διεκπεραιώσει τη διαδικασία όσο και σε περίπτωση που το αρμόδιο γραφείο δεν είναι σε θέση να παράσχει την υπηρεσία λόγω προσωρινής αναστολής λειτουργίας, έλλειψης προσωπικού, συσσωρευμένων υποθέσεων κ.λπ.

Είναι αναγκαίο να εξευρεθούν ρεαλιστικές λύσεις που να παρέχουν τη δυνατότητα ισορροπημένης προσέγγισης μεταξύ, αφενός, της πρόσβασης σε παροχές κοινωνικής ασφάλισης / της συνέχισης της καταβολής τους και, αφετέρου, των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν επί του παρόντος οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης για να διασφαλίσουν την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

| Ανταλλαγές μεταξύ φορέων, άρθρο 2 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 | | |
|---|--|---|
| Αναγνωριστικό | Εντοπισθέντα ζητήματα | Πιθανές λύσεις |
| H 1 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, παρεμποδίζεται η συνήθης διεξαγωγή των εργασιών των σχετικών φορέων, μεταξύ άλλων λόγω των περιορισμών στην αποστολή κλασικών (ταχυδρομικών) επιστολών σε άλλα κράτη μέλη. Αυτό έχει σοβαρές επιπτώσεις στην επικοινωνία μεταξύ των φορέων, συμπεριλαμβανομένων των ανταλλαγών που είναι ήδη δυνατό να πραγματοποιούνται μέσω του EESSI. | Όπως αναφέρεται στο σημείο 4 «Γενικές αρχές που εφαρμόζονται σε όλες τις περιπτώσεις», όπου και όποτε είναι δυνατόν, το σύστημα EESSI θα πρέπει να αποτελεί τον προτιμώμενο τρόπο επικοινωνίας. Στον βαθμό που οι εθνικές νομοθεσίες και η προστασία των δεδομένων το επιτρέπουν και εφόσον συμφωνείται αμοιβαία από τα ενδιαφερόμενα μέρη, εάν και όταν δεν είναι δυνατή η ανταλλαγή μέσω του EESSI, θα πρέπει να χρησιμοποιούνται εναλλακτικοί τρόποι επικοινωνίας. Επιπλέον, στον βαθμό που το επιτρέπουν οι εθνικές νομοθεσίες, οι προθεσμίες για την απάντηση ή την παροχή πληροφοριών σε άλλο κράτος μέλος θα πρέπει να εφαρμόζονται με ευελιξία λόγω της πανδημίας COVID-19. |
| Ανταλλαγές μεταξύ των φορέων και των ενδιαφερομένων, άρθρο 3 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 | | |
| H 2 | Η πανδημία COVID-19 μπορεί να οδηγήσει στον περιορισμό των επαφών μεταξύ των φορέων και των ενδιαφερομένων προσώπων. | Στον βαθμό που η εθνική νομοθεσία και η νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων το επιτρέπουν, οι φορείς μπορούν γενικά να χρησιμοποιούν εξ αποστάσεως επαφές μέσω ταχυδρομείου, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, διαδικτύου ή τηλεφώνου για τη διεκπεραίωση των αιτήσεων. |

| | | |
|-----|---|---|
| H 3 | Δυσκολίες στην άσκηση της συνήθους διαδικασίας επαλήθευσης ταυτότητας, π.χ. στην παροχή ηλεκτρονικών υπογραφών. | Στον βαθμό που η εθνική νομοθεσία και η νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων το επιτρέπουν και εφόσον συντρέχει λόγος, οι φορείς μπορούν να άρουν προσωρινά τις απαιτήσεις (π.χ. ηλεκτρονική υπογραφή του ενδιαφερόμενου προσώπου) κατά τη διάρκεια της πανδημίας και να παρατείνουν τις προθεσμίες απάντησης, ιδίως όταν το ενδιαφερόμενο πρόσωπο διαμένει ή κατοικεί σε κράτος μέλος διαφορετικό από το αρμόδιο κράτος μέλος, και να διερευνήσουν εναλλακτικές διαδικασίες ταυτοποίησης. |
| H 4 | Δυσκολίες στην τήρηση των προθεσμιών που προβλέπονται από τη νομοθεσία του αρμόδιου κράτους μέλους. | Οι προθεσμίες που προβλέπονται από τη νομοθεσία του αρμόδιου κράτους μέλους μπορούν να αντιμετωπίζονται αρκετά ευέλικτα με τη χορήγηση σύντομων παρατάσεων των εν λόγω προθεσμιών. Εάν λόγω καραντίνας το ενδιαφερόμενο πρόσωπο δεν υποβάλει το έγγραφο στον φορέα εντός της καθορισμένης προθεσμίας, η προθεσμία για την υποβολή του εγγράφου αυτού μπορεί να παραταθεί κατόπιν αίτησης του ενδιαφερόμενου προσώπου. |

Έγγραφα και δικαιολογητικά, άρθρο 5 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009

| | | |
|-----|---|--|
| H 5 | Η πανδημία COVID-19 ενδέχεται να παρεμποδίσει τη συνήθη ταχύτητα της αμοιβαίας συνδρομής. Τα κράτη μέλη πρέπει να αντιμετωπίσουν την καθυστέρηση αυτή, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της καθυστερημένης έκδοσης φορητών ή άλλων εγγράφων ή της αδυναμίας του ενδιαφερόμενου προσώπου να λάβει φορητό έγγραφο από κράτος μέλος για λόγους που συνδέονται με τη νόσο COVID-19 (π.χ. έλλειψη προσωπικού, αναστολή λειτουργίας αρμόδιων γραφείων, διοικητικός φόρτος κ.λπ.). | Σε περιπτώσεις εξαιρετικών περιστάσεων λόγω της πανδημίας, όταν, για παράδειγμα, δεν είναι δυνατή η απόκτηση σχετικών πληροφοριών με την ανταλλαγή μέσω του EESSI, και στον βαθμό που το επιτρέπουν οι εθνικές νομοθεσίες, ο αρμόδιος φορέας μπορεί, ως εναλλακτική λύση: <ul style="list-style-type: none"> — (προκαταρκτικά) να αποδέχεται κατάλληλα εναλλακτικά στοιχεία τεκμηρίωσης / έγγραφα ή δικαιολογητικά (π.χ. αποδεικτικά μισθοδοσίας ή εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών που περιέχουν τις απαραίτητες πληροφορίες) απευθείας από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο· — (προκαταρκτικά) να αποδέχεται σαρωμένα έγγραφα αντί πρωτότυπων εγγράφων που υποβάλλονται με ταχυδρομική επιστολή· — να χορηγεί προκαταρκτικές παροχές. Η αναδρομική επαλήθευση μέσω αίτησης/παραλαβής επίσημου εγγράφου θα παράσχει στον φορέα τη δυνατότητα να επαληθεύσει το δικαίωμα όταν ομαλοποιηθεί η κατάσταση. Βλ. επίσης σημείο 4 «Γενικές αρχές που εφαρμόζονται σε όλες τις περιπτώσεις». |
|-----|---|--|

Παροχές που χορηγούνται για ορισμένη περίοδο ή για τις οποίες απαιτείται ανανέωση των δικαιολογητικών (αποδεικτικά κατοικίας, ιατρικού ελέγχου, πιστοποιητικά γέννησης, βεβαιώσεις ζωής κ.λπ.)

| | | |
|-----|---|--|
| H 6 | Καθυστερημένη υποβολή (νέου) πιστοποιητικού ανικανότητας προς εργασία και βαθμού ανάγκης μακροχρόνιας φροντίδας, άρθρα 27 και 28 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 | Στην περίπτωση παροχών που χορηγούνται για ορισμένη περίοδο και/ή εξαρτώνται από την ανικανότητα προς εργασία / τον βαθμό ανάγκης μακροχρόνιας φροντίδας, όταν ο δικαιούχος έχει υποβάλει αίτηση παράτασης της περιόδου καταβολής της παροχής, ο αρμόδιος φορέας μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει την παροχή βάσει της υφιστάμενης απόφασης χορήγησης της παροχής ή βάσει των ιατρικών εγγράφων που έχουν παρασχεθεί, εφόσον απαιτείται, μέσω προκαταρκτικής απόφασης. Η αναγκαία ιατρική αξιολόγηση θα πρέπει να διενεργείται μόλις το επιτρέψει η κατάσταση. |
|-----|---|--|

| | | |
|-----|--|---|
| H 7 | Καθυστερημένη υποβολή βεβαιώσεων ζωής για την εξαγωγή συντάξεων | <p>Τα κράτη μέλη μπορούν να αναστέλλουν προσωρινά το σύστημα βεβαιώσεων ζωής ή να αποδέχονται βεβαιώσεις ζωής, π.χ. χωρίς ηλεκτρονική υπογραφή που αποστέλλονται με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, ταχυδρομική επιστολή ή οποιοδήποτε άλλο έγγραφο επαληθευσης.</p> <p>Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο δεν αποστείλει εγκαίρως τη βεβαίωση ζωής στον αρμόδιο φορέα και η καταβολή της παροχής έχει ανασταλεί πριν από την πανδημία αλλά, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, το εν λόγω πρόσωπο υποβάλει, π.χ. μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή τηλεφώνου, αίτηση για την καταβολή της παροχής, αυτή μπορεί να καταβληθεί με βάση τη δήλωση του εν λόγω προσώπου.</p> <p>Πρόσωπα τα οποία κατά τη διάρκεια της πανδημίας δεν προσκομίζουν τη βεβαίωση ζωής εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας μπορούν παρ' όλα αυτά να συνεχίσουν να λαμβάνουν την παροχή (σε προκαταρκτική βάση).</p> <p>Μετά την πανδημία, οι αρμόδιοι φορείς μπορούν να ζητήσουν από τους δικαιούχους να αποστείλουν βεβαιώσεις ζωής.</p> |
| H 8 | <p>Κατά τη διάρκεια της πανδημίας παρεμποδίζονται οι ιατρικοί και διοικητικοί έλεγχοι [άρθρο 87 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009]. Αυτό αφορά όλους τους κλάδους κοινωνικής ασφάλισης.</p> <p>Υπάρχει επίσης ο κίνδυνος να καθυστερήσει η εκτέλεση των ιατρικών γνωματεύσεων που έχουν ζητήσει οι αρμόδιοι αλλοδαποί φορείς και να απαιτηθεί άμεση εξέταση του ασφαλισμένου, καθώς και να καθυστερήσει η λήψη των ιατρικών γνωματεύσεων από τους αρμόδιους φορείς της αλλοδαπής.</p> | <p>Στον βαθμό που το επιτρέπουν οι εθνικές νομοθεσίες και εφόσον συντρέχει λόγος, κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, οι αρμόδιοι φορείς μπορούν να μη ζητούν ιατρικούς ή άλλους διοικητικούς ελέγχους σε περιπτώσεις που είναι ήδη σε εξέλιξη και στις οποίες υπάρχει ανάγκη ελέγχου του δικαιώματος του προσώπου να συνεχίσει να λαμβάνει την παροχή.</p> <p>Αντιθέτως, σε νέες περιπτώσεις μπορεί να μην είναι δυνατή η χορήγηση σύνταξης αναπηρίας χωρίς ιατρικό πιστοποιητικό.</p> <p>Όπου είναι δυνατόν και στον βαθμό που το επιτρέπουν οι εθνικές νομοθεσίες, οι ιατρικοί αξιολογητές μπορούν να συμπληρώνουν τα αντίστοιχα έγγραφα με αξιολόγηση βάσει εγγράφων ή με άλλα κατάλληλα μέσα.</p> <p>Όποτε είναι δυνατόν και στον βαθμό που το επιτρέπουν οι εθνικές νομοθεσίες, οι ιατροί που είναι αρμόδιοι για την πιστοποίηση και οι ιατρικές επιτροπές μπορούν να εκδίδουν αποφάσεις με βάση τα συγκεντρωμένα ιατρικά αρχεία. Σε συνάρτηση με τα ανωτέρω, υπάρχει επίσης ο κίνδυνος να καθυστερήσει η εκτέλεση των ιατρικών γνωματεύσεων που έχουν ζητήσει οι αρμόδιοι αλλοδαποί φορείς και να απαιτηθεί άμεση εξέταση του ασφαλισμένου, καθώς και να καθυστερήσει η λήψη των ιατρικών γνωματεύσεων από τους αρμόδιους φορείς της αλλοδαπής.</p> |

Παράταση άλλων προθεσμιών που προβλέπονται στους κανονισμούς

Τα κράτη μέλη θα πρέπει να συζητούν σε διμερή βάση τις περιπτώσεις στις οποίες, λόγω της πανδημίας COVID-19, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην τήρηση άλλων προθεσμιών, όπως ορίζονται στους κανονισμούς, συμπεριλαμβανομένων εκείνων της απόφασης αριθ. F2 και του τίτλου IV κεφάλαιο III σχετικά με την ανάκτηση. Σε περιπτώσεις δυσκολιών, τα κράτη μέλη μπορούν να συμφωνήσουν να αναστείλουν οποιαδήποτε προθεσμία έως ότου επιλυθούν οι δυσκολίες αυτές.

B. Εφαρμοστέα νομοθεσία

Γενικές αρχές:

- Η τηλεργασία αποτελεί σημαντικό μέσο για την «άμβλυνση της καμπύλης» των λοιμώξεων από τη νόσο COVID-19.
- Ως εκ τούτου, δεν θα πρέπει να καθυστερεί η έναρξη της τηλεργασίας ούτε να εμποδίζεται η συνέχισή της λόγω θεμάτων που αφορούν την εφαρμοστέα νομοθεσία.
- Η τηλεργασία σε κράτος μέλος διαφορετικό από το αρμόδιο («σύνηθες») κράτος μέλος απασχόλησης λόγω της νόσου COVID-19 δεν θα πρέπει να οδηγεί σε αλλαγή της εφαρμοστέας νομοθεσίας.
- Η τηλεργασία δεν θα πρέπει να παρεμποδίζεται/καθυστερεί/διακόπτεται (μόνο) λόγω της αίτησης για φορητό έγγραφο A1 και/ή συμφωνίας απαλλαγής.

Θέματα που προκύπτουν από την τηλεργασία σε κράτος μέλος άλλο από το αρμόδιο κράτος μέλος (ιδίως διασυνοριακοί/μεθοριακοί εργαζόμενοι / εργαζόμενοι με πολλαπλές δραστηριότητες)

| | | |
|-------|--|--|
| AL 1. | (Διασυνοριακός/μεθοριακός) εργαζόμενος που εργάζεται (συνήθως) αποκλειστικά σε ένα κράτος μέλος και αρχίζει τηλεργασία σε άλλο | Ανατρέξτε στο σημείωμα της γραμματείας σχετικά με την εφαρμογή του τίτλου II του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, σημείωμα AC 075/20. |
|-------|--|--|

| | | |
|--|---|---|
| | <p>κράτος μέλος (π.χ. το κράτος μέλος κατοικίας) λόγω της πανδημίας COVID-19</p> <p>Η</p> <p>Εργαζόμενος με πολλαπλές δραστηριότητες, ο οποίος εργάζεται συνήθως σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη, αυξάνει τη δραστηριότητα στο κράτος μέλος κατοικίας εξαιτίας της τηλεργασίας λόγω COVID-19.</p> | |
| AL 2. | <p>Αναγκαιότητα υποβολής αίτησης για φορητό έγγραφο A1 (άρθρα 15, 16 του κανονισμού εφαρμογής) σε περίπτωση τηλεργασίας λόγω COVID-19.</p> | <p>Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η τηλεργασία, ως σημαντικό μέσο «άμβλυσης της καμπύλης», μπορεί να εφαρμόζεται γρήγορα, συνολικά και αδιάλειπτα και με βάση τη νομολογία του ΔΕΕ που επιτρέπει γενικά την αναδρομική εφαρμογή και έκδοση του φορητού εγγράφου A1, η υποβολή αίτησης και η έκδοση φορητού εγγράφου A1 είναι απαραίτητες μόνο σε περίπτωση ρητού αιτήματος από αρμόδιο φορέα, συμπεριλαμβανομένων των φορέων στο κράτος μέλος τηλεργασίας.</p> <p>Τα υφιστάμενα φορητά έγγραφα A1 που έχουν εκδοθεί βάσει του άρθρου 13 παραμένουν σε ισχύ (έως την ημερομηνία λήξης).</p> |
| Καθυστερήσεις/παρατάσεις αποσπάσεων λόγω COVID-19 | | |
| AL 3. | <p>Αποσπασμένοι εργαζόμενοι που διαθέτουν φορητό έγγραφο A1, των οποίων η δραστηριότητα είχε προγραμματιστεί να ξεκινήσει μετά την έξαρση της πανδημίας COVID-19 και η απόσπαση καθυστερεί λόγω της πανδημίας.</p> | <p>α) Περίπτωση 1: Εάν η λήξη της περιόδου απόσπασης δεν αλλάξει σε ημερομηνία μεταγενέστερη αυτής που αναφέρεται στο αρχικό φορητό έγγραφο A1 και δεν προβλέπεται άμεση νέα απόσπαση μετά την ημερομηνία αυτή: δεν απαιτείται καμία ενέργεια (δηλ. αίτηση για επικαιροποιημένο φορητό έγγραφο A1).</p> <p>β) Περίπτωση 2: Εάν η λήξη της περιόδου απόσπασης θα είναι μεταγενέστερη αυτής που αναφέρεται στο αρχικό φορητό έγγραφο A1 και/ή έχει προγραμματιστεί άμεση νέα απόσπαση μετά την ημερομηνία αυτή, άρα η πραγματική διάρκεια της πρώτης απόσπασης έχει σημασία: νέα αίτηση και έκδοση νέου φορητού εγγράφου A1 με επικαιροποιημένες ημερομηνίες (στον βαθμό που αυτό είναι νομικά εφικτό).</p> |

| | | |
|-------|--|--|
| AL 4. | <p>Περίοδος διακοπής μεταξύ δύο περιόδων απόσπασης στην απόφαση αριθ. Α2 παράγραφος 3 στοιχείο γ), παράδειγμα: Αποσπασμένοι εργαζόμενοι των οποίων η περίοδος απόσπασης έληξε πρόωρα, π.χ. ανακλήθηκαν από τον εργοδότη, και πρέπει να συνεχίσουν την περίοδο απόσπασης σε μεταγενέστερο στάδιο.</p> | <ul style="list-style-type: none"> — Περίπτωση 1: Εάν η διακοπή είναι μικρότερη των δύο μηνών και η λήξη της περιόδου απόσπασης δεν θα αλλάξει σε μεταγενέστερη ημερομηνία: δεν απαιτείται καμία ενέργεια (δηλ. αίτηση για επικαιροποιημένο φορητό έγγραφο Α1). — Περίπτωση 2: Εάν η διακοπή υπερβαίνει τους δύο μήνες, η λήξη της περιόδου απόσπασης θα είναι μεταγενέστερη και/ή έχει προγραμματιστεί άμεση νέα απόσπαση μετά την ημερομηνία αυτή: νέα αίτηση και έκδοση φορητού εγγράφου Α1 με επικαιροποιημένες ημερομηνίες (στον βαθμό που αυτό είναι νομικά εφικτό). — Περίπτωση 3: Εάν η διακοπή είναι μικρότερη των δύο μηνών, η λήξη της περιόδου απόσπασης θα είναι μεταγενέστερη και/ή έχει προγραμματιστεί άμεση νέα απόσπαση μετά την ημερομηνία αυτή: νέα αίτηση και έκδοση φορητού εγγράφου Α1 με επικαιροποιημένες ημερομηνίες. Οι φορείς που εκδίδουν τα έγγραφα, παράλληλα με την τήρηση των γενικών κανόνων (π.χ. μέγιστη διάρκεια απόσπασης), μπορούν να κάνουν χρήση της διακριτικής τους ευχέρειας, όπως αναφέρεται στην απόφαση αριθ. Α2 παράγραφος 3 στοιχείο γ). |
|-------|--|--|

Ευελιξία σε άλλες περιπτώσεις

| | |
|-------|--|
| AL 5. | <p>Ενόψει άλλων πιθανών σχετικών με την COVID-19 σεναρίων που αφορούν θέματα εφαρμοστέας νομοθεσίας (π.χ. απόσπαση που οργανώνεται σε σύντομο χρονικό διάστημα, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται με σκοπό την απόσπαση, αποσπασμένοι εργαζόμενοι των οποίων η διάρκεια απόσπασης λήγει), θα πρέπει να γίνεται χρήση της ευελιξίας που προβλέπεται στους κανονισμούς και στις αποφάσεις της Διοικητικής Επιτροπής (π.χ. σχετικά με την προηγούμενη υπαγωγή σύμφωνα με την απόφαση αριθ. Α2).</p> |
|-------|--|

Γ. Παροχές ανεργίας

Ανεργία και διασυνοριακοί/μεθοριακοί εργαζόμενοι

| | | |
|-------|---|---|
| UB 1. | <p>Διασυνοριακοί εργαζόμενοι που απασχολούνται σε ένα κράτος μέλος, καθίστανται άνεργοι, αρχίζουν να λαμβάνουν παροχές ανεργίας από το κράτος μέλος (προηγούμενης) απασχόλησης και στη συνέχεια επιθυμούν να επιστρέψουν στο κράτος μέλος κατοικίας τους.</p> | <p>α. Εξαγωγή των παροχών ανεργίας βάσει του άρθρου 65 παράγραφος 5 στοιχείο β) του βασικού κανονισμού. Το κράτος μέλος της τελευταίας απασχόλησης μπορεί να άρει την περίοδο αναμονής 4 εβδομάδων όπως είναι ήδη δυνατόν σύμφωνα με το άρθρο 64 παράγραφος 1 στοιχείο α) του βασικού κανονισμού.</p> <p>β. Για περαιτέρω θέματα σχετικά με την εξαγωγή, βλ. κατωτέρω.</p> |
| UB 2. | <p>Μεθοριακοί εργαζόμενοι που καθίστανται άνεργοι και δεν μπορούν να επιστρέψουν στο κράτος μέλος κατοικίας τους για να διεκδικήσουν τη χορήγηση παροχών ανεργίας από αυτό λόγω των μέτρων καραντίνας που έχει επιβάλει το κράτος μέλος (προηγούμενης) απασχόλησης.</p> | <p>Μπορούν να εξεταστούν δύο επιλογές:</p> <p>α. Ένας (πρώην) μεθοριακός εργαζόμενος στον οποίο δεν επιτρέπεται να επιστρέψει στην πατρίδα του τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα λόγω καραντίνας που έχει επιβληθεί από το κράτος μέλος (προηγούμενης) απασχόλησης δεν μπορεί πλέον να θεωρείται μεθοριακός εργαζόμενος, αλλά διασυνοριακός εργαζόμενος πλην μεθοριακού εργαζομένου, και, ως εκ τούτου, έχει τη δυνατότητα να απαιτήσει τη χορήγηση παροχών ανεργίας από το κράτος μέλος τελευταίας απασχόλησης.</p> <p>β. Ωστόσο, το αρμόδιο κράτος μέλος και το κράτος μέλος κατοικίας μπορούν να συμφωνήσουν διαφορετικά βάσει ανάλυσης κατά περίπτωση. Συνεπώς, η πρόσβαση σε παροχές ανεργίας απευθείας από το κράτος μέλος κατοικίας μπορεί να εξακολουθήσει να είναι δυνατή ακόμη και αν ο εργαζόμενος δεν επέστρεψε αμέσως στο εν λόγω κράτος μέλος, υπό τους ίδιους όρους που ισχύουν για τα άτομα που βρίσκονται σε καραντίνα στο κράτος μέλος κατοικίας (άρση της υποχρέωσης διαθεσιμότητας για ορισμένη περίοδο).</p> |

| | | |
|----------------|--|---|
| UB 3. | Μερικώς/περιοδικώς άνεργοι (διασυνοριακοί/μεθοριακοί) εργαζόμενοι που πληρούν όλες τις προϋποθέσεις για να δικαιούνται την αντίστοιχη παροχή, αλλά δεν είναι πλήρως διαθέσιμοι στο κράτος μέλος απασχόλησης λόγω συνοριακών περιορισμών. Η περίπτωση αυτή καλύπτει επίσης αποσπασμένους εργαζόμενους και εργαζομένους με πολλαπλές δραστηριότητες που κατέστησαν άνεργοι στο εξωτερικό, αλλά δεν μπόρεσαν να επιστρέψουν στο αρμόδιο κράτος μέλος λόγω συνοριακών περιορισμών. | Οι προσωρινοί συνοριακοί περιορισμοί που εμποδίζουν τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα να εγκαταλείψουν το κράτος μέλος κατοικίας ή να εισέλθουν στο κράτος μέλος απασχόλησης δεν θα πρέπει να αποτελούν λόγο αποκλεισμού των ενδιαφερόμενων προσώπων από το δικαίωμα παροχών, εάν πληρούνται όλες οι άλλες προϋποθέσεις για τη θεμελίωση δικαιώματος. Σε περίπτωση που οι αρμόδιοι φορείς εφαρμόζουν ευέλικτους κανόνες ή προσεγγίσεις όσον αφορά τους εθνικούς κανόνες για τη θεμελίωση δικαιώματος (εγγραφή ή διαθεσιμότητα του εργαζομένου) ώστε να λαμβάνεται υπόψη η κατάσταση καραντίνας, για παράδειγμα, οι εν λόγω δυνατότητες ευελιξίας ισχύουν εξίσου τόσο για τους ντόπιους όσο και για τους διασυνοριακούς εργαζομένους, προκειμένου να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης. |
| UB 4. | Το κράτος μέλος (προηγούμενης) απασχόλησης δεν είναι σε θέση να χορηγήσει φορητό έγγραφο U1 εντός της συνήθους προθεσμίας. | Σε περιπτώσεις εξαιρετικών περιστάσεων λόγω της πανδημίας, όταν, για παράδειγμα, δεν είναι δυνατή η απόκτηση σχετικών πληροφοριών με την ανταλλαγή μέσω του EESSI, και στον βαθμό που το επιτρέπουν οι εθνικές νομοθεσίες, ο σχετικός αρμόδιος φορέας μπορεί, ως εναλλακτική λύση, να χρησιμοποιήσει εναλλακτικά έγγραφα / στοιχεία τεκμηρίωσης όπως περιγράφεται στην περίπτωση H5 και σύμφωνα με το σημείο 4 «Γενικές αρχές που εφαρμόζονται σε όλες τις περιπτώσεις». Εναλλακτικά έγγραφα που γίνονται δεκτά βάσει διμερούς συμφωνίας μεταξύ των φορέων μπορεί να είναι οποιαδήποτε έγγραφα περιέχουν πληροφορίες κατάλληλες για τον υπολογισμό και τη χορήγηση προκαταρκτικής παροχής, όπως αποδεικτικά μισθοδοσίας και δηλώσεις αποδοχών που περιέχουν λεπτομέρειες σχετικά με την κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης στο κράτος μέλος τελευταίας απασχόλησης. |
| Εξαγωγή | | |
| UB 5. | Ένας άνεργος που εξάγει παροχές ανεργίας από το αρμόδιο κράτος μέλος σε άλλο κράτος μέλος δεν μπορεί να εγγραφεί στις υπηρεσίες απασχόλησης του κράτους μέλους στο οποίο έχει μεταβεί εντός επτά ημερών λόγω υποχρεωτικής καραντίνας κατά την είσοδό του στο κράτος μέλος προορισμού ή επειδή οι σχετικές υπηρεσίες απασχόλησης δεν λειτουργούν ως συνήθως. | Η κατάσταση μπορεί να θεωρηθεί εξαιρετική περίπτωση σύμφωνα με το άρθρο 64 παράγραφος 1 στοιχείο β) του βασικού κανονισμού, κατά την οποία η προθεσμία για την εγγραφή μπορεί να παραταθεί. |
| UB 6. | Άνεργοι που εξήγαγαν τις παροχές ανεργίας τους για αρχική περίοδο τριών μηνών δεν μπορούν να επιστρέψουν στο κράτος μέλος που καταβάλλει τις παροχές προκειμένου να συνεχίσουν να λαμβάνουν τις παροχές από αυτό, διότι είναι υποχρεωμένοι να παραμείνουν σε καραντίνα στο κράτος μέλος όπου αναζητούσαν εργασία ή για άλλους λόγους, όπως η μη διαθεσιμότητα πτήσεων. | Παρότι εξαιρετικό, το σενάριο αυτό μπορεί να συμβεί σε διάφορες παραλλαγές. Ως εκ τούτου, μπορεί να ενδεικνύται η ατομική κατά περίπτωση αξιολόγηση με τη χρήση μίας ή και των δύο ακόλουθων λύσεων: α) Το κράτος μέλος που καταβάλλει την παροχή μπορεί να εξετάσει το ενδεχόμενο παράτασης της περιόδου εξαγωγής για μεγαλύτερο διάστημα έως ότου το πρόσωπο μπορέσει να επιστρέψει στο εν λόγω κράτος μέλος. Αυτή η παράταση της εξαγωγής θα ήταν δυνατή σύμφωνα με το άρθρο 64 παράγραφος 1 στοιχείο γ) του βασικού κανονισμού. |

| | | |
|-------|--|---|
| | | β) Η καθυστέρηση της επιστροφής στο αρμόδιο κράτος μέλος λόγω της πανδημίας COVID-19 μπορεί επίσης να θεωρηθεί «εξαιρετική περίπτωση» κατά το άρθρο 64 παράγραφος 2 του βασικού κανονισμού, χωρίς την απώλεια του δικαιώματος παροχών του προσώπου. |
| | | |
| UB 7. | | |

Δ. Παροχές ασθένειας

| Γενικά | | |
|-----------------------------|--|---|
| S 1 | Κατοικία σε κράτος μέλος άλλο από το αρμόδιο κράτος μέλος: — Διαδικασία εγγραφής με έγκυρο φορητό έγγραφο S1 ή φορητό έγγραφο S1 που ισχύει για περιορισμένο χρονικό διάστημα — Μεθοριακοί εργαζόμενοι | — Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι μεθοριακοί εργαζόμενοι δεν στερούνται πρόσβασης σε παρόχους υγειονομικής περίθαλψης στο αρμόδιο κράτος μέλος λόγω της πανδημίας COVID-19. — Ο αρμόδιος φορέας θα πρέπει να εκδίδει νέο φορητό έγγραφο S1 που να καλύπτει την περίοδο θεραπείας ή να βεβαιώνει ότι τα εκδοθέντα έγγραφα καλύπτουν τη νέα περίοδο. — Στο μέτρο του εφικτού, τόσο για το αρμόδιο κράτος μέλος όσο και για το κράτος μέλος κατοικίας (και τα δύο έτοιμα για EESSI όσον αφορά τη διαθεσιμότητα αιτήσεων S_BUC_01a/EESSI), μπορεί να εκδοθεί δομημένο ηλεκτρονικό έγγραφο (SED) S072 προκειμένου να διευκολυνθεί η διαδικασία εγγραφής στο κράτος μέλος κατοικίας. — Τελικά, το ενδεχόμενο δικαίωμα εξασφαλίζεται μέσω της Ευρωπαϊκής Κάρτας Ασφάλισης Ασθένειας (ΕΚΑΑ) ή του πιστοποιητικού προσωρινής αντικατάστασης (ΠΠΑ). |
| S 2 | Διαμονή εκτός του αρμόδιου κράτους μέλους — Αναγκαία ιατρική περίθαλψη: — Πρόσωπα που είναι κάτοχοι ΕΚΑΑ, η οποία έχει λήξει / λήγει — Πρόσωπα που δεν είναι κάτοχοι ΕΚΑΑ | Όπου είναι δυνατόν, προτιμάται η ανταλλαγή πληροφοριών μέσω του EESSI. Βλ. επίσης σημείο 4 «Γενικές αρχές που εφαρμόζονται σε όλες τις περιπτώσεις». Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η ανταλλαγή μέσω του EESSI, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εκδίδουν ταχέως ένα ΠΠΑ, π.χ. μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (στον βαθμό που το επιτρέπει η νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων), επιτρέποντας επίσης, εάν είναι δυνατόν, και ηλεκτρονικές αιτήσεις. |
| Προγραμματισμένες θεραπείες | | |
| S 3 | Προγραμματισμένες θεραπείες που δεν σχετίζονται με τη νόσο COVID-19 Προγραμματισμένη ιατρική περίθαλψη σε άλλο κράτος μέλος μέσω φορητών εγγράφων S2, E123, DA1, DA002 με περιορισμένη διάρκεια ισχύος. | Εάν η θεραπεία αναβληθεί, προτιμάται η ανταλλαγή πληροφοριών μέσω του EESSI στο μέτρο του δυνατού. Βλ. επίσης σημείο 4 «Γενικές αρχές που εφαρμόζονται σε όλες τις περιπτώσεις». Διαφορετικά, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εκδίδουν ταχέως νέο φορητό έγγραφο S2 ή E123 μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή να βεβαιώνουν ότι τα εκδοθέντα έγγραφα καλύπτουν νέα περίοδο. |
| S 4 | Προγραμματισμένες θεραπείες που σχετίζονται με τη νόσο COVID-19 Περίθαλψη ασθενών που πάσχουν από COVID-19 και μεταφέρονται για θεραπεία σε | Αυτή η ιδιαίτερη περίπτωση αφορά μόνο τα πολύ λίγα κράτη μέλη που χρειάστηκε να αντιμετωπίσουν την ανάγκη επείγουσας αποστολής ασθενών που έπασχαν από COVID-19 στο εξωτερικό και τα κράτη μέλη υποδοχής των ασθενών. |

| | | |
|-----|--|--|
| | άλλο κράτος μέλος εκτός του αρμόδιου κράτους μέλους | <p>Πραγματοποιήθηκαν διμερείς συνομιλίες προκειμένου να διασφαλιστούν οι σχετικές διαδικασίες όσον αφορά τις διατάξεις του κανονισμού και να αποφευχθούν αβεβαιότητες που οφείλονται στην κατάσταση έκτακτης ανάγκης. Μέχρι στιγμής, επισημαίνεται ότι η αναδρομική έκδοση εγγράφου S2 για κάθε ασθενή εξακολουθεί να αποτελεί χρήσιμη λύση προκειμένου να πιστοποιηθεί η απόφαση σχετικά με την προγραμματισμένη θεραπεία και την απόδοση των δαπανών σύμφωνα με τις διατάξεις του τίτλου IV του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009.</p> <p>Τα κράτη μέλη αποστολής παραμένουν ελεύθερα να καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο προτίθενται να αντιμετωπίσουν συναφή ζητήματα, όπως οι λοιπές δαπάνες και/ή η απευθείας χρέωση του ασθενούς λόγω ιατρικής περίθαλψης ή εξόδων μεταφοράς για ιατρικούς λόγους. Μπορεί να έχουν αποφασίσει ότι οι σχετικές δαπάνες θα πρέπει να καλύπτονται εξ ολοκλήρου από την ασφάλιση υγειονομικής περίθαλψης των ασθενών.</p> <p>Ωστόσο, δεδομένου ότι τα ζητήματα αυτά δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των κανονισμών, απαιτούνται διμερείς συνομιλίες μεταξύ του κράτους μέλους αποστολής και του κράτους μέλους υποδοχής προκειμένου να διευκρινιστεί ο τρόπος με τον οποίο οι επιλογές αυτές μπορούν να ενσωματωθούν στις διαδικασίες απόδοσης.</p> |
| S 5 | Αναγκαία ιατρική περίθαλψη που παρέχεται σε ανασφάλιστους. | Εάν τα πρόσωπα αυτά δεν έχουν δικαίωμα διαμονής, θα πρέπει να λαμβάνουν (βασική) ιατρική βοήθεια από το κράτος μέλος διαμονής έως την αναχώρησή τους [η βοήθεια αυτή μπορεί να είναι ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κατά το άρθρο 3 παράγραφος 5 στοιχείο α) του βασικού κανονισμού]. |

Αποζημίωση για απώλεια εισοδήματος από εργασία, η οποία παρέχεται από το αρμόδιο κράτος μέλος σε πρόσωπα που βρίσκονται σε προληπτική υποχρεωτική καραντίνα η οποία επιβάλλεται από άλλο κράτος μέλος και/ή για την αναστολή λειτουργίας των σχολείων

Τα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει αντισταθμιστικά μέτρα για την απώλεια εισοδήματος λόγω της εθνικής υποχρέωσης περιορισμού της κυκλοφορίας ή για την αναστολή λειτουργίας των σχολείων. Αυτά τα προσωρινά μέτρα ενδέχεται να παρουσιάζουν διαφορετικά χαρακτηριστικά (ως παροχή κοινωνικής ασφάλισης ή απλώς με βάση την κατοικία). Ως εκ τούτου, τα πρόσωπα ενδέχεται να αντιμετωπίσουν δύο είδη περιπτώσεων: δυσκολίες όσον αφορά την πρόσβαση σε οποιοδήποτε αντισταθμιστικό μέτρο για την απώλεια εισοδήματος (τα μέτρα του αρμόδιου κράτους μέλους δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της κοινωνικής ασφάλισης + το κράτος μέλος που επιβάλλει την καραντίνα έχει θεσπίσει μόνο μέτρα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της κοινωνικής ασφάλισης) ή, αντίθετα, πιθανή περίπτωση συρροής παροχών (παροχές κοινωνικής ασφάλισης όσον αφορά απώλεια εισοδήματος από το αρμόδιο κράτος μέλος + εθνικά μέτρα από το κράτος μέλος κατοικίας που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της κοινωνικής ασφάλισης).

Όσον αφορά τα μέτρα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, η αρχή της εξομοίωσης των πραγματικών περιστατικών (η οποία ορίζεται στο άρθρο 5) θα πρέπει να εφαρμόζεται σε τέτοιες περιπτώσεις και όσον αφορά τα σχολεία (για παράδειγμα, συνοδευτικά μέτρα σχετικά με την αναστολή λειτουργίας σχολείων για παιδιά κάτω από μια ορισμένη ηλικία).

| | | |
|-----|---|---|
| S 6 | Αποζημίωση για απώλεια εισοδήματος από εργασία, η οποία παρέχεται από το αρμόδιο κράτος μέλος σε πρόσωπα που βρίσκονται σε προληπτική υποχρεωτική καραντίνα που επιβάλλεται από άλλο κράτος μέλος και/ή για την αναστολή λειτουργίας των σχολείων | <p>Τα κράτη μέλη πρέπει να προβαίνουν σε αξιολόγηση για να καθορίζουν αν η αποζημίωση αποτελεί παροχή κοινωνικής ασφάλισης που πρέπει να δηλώνεται βάσει των κανονισμών για τον συντονισμό. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενημερώνουν σχετικά τη Διοικητική Επιτροπή.</p> <p>Εάν πρόκειται για παροχή κοινωνικής ασφάλισης: τα έγγραφα που πιστοποιούν την καραντίνα και εκδίδονται από το κράτος μέλος που επέβαλε την καραντίνα θα πρέπει να γίνονται δεκτά από το αρμόδιο κράτος μέλος.</p> <p>Εάν δεν πρόκειται για παροχή κοινωνικής ασφάλισης: τα κράτη μέλη θα πρέπει να αξιολογούν αν το μέτρο αποτελεί κοινωνικό πλεονέκτημα βάσει του άρθρου 7 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 492/2011.</p> |
|-----|---|---|

| | |
|-----|--|
| | |
| S 7 | |

Σημείωση: Έως την αναθεώρηση που πραγματοποιήθηκε στις 25 Νοεμβρίου 2021 (δηλαδή για την περίοδο μεταξύ 1ης Φεβρουαρίου 2020 και 24ης Νοεμβρίου 2021), το κείμενο των παρακάτω σημείων του καθοδηγητικού σημειώματος σχετικά με την πανδημία COVID-19 είχε ως εξής:

Καθυστερήσεις/παρατάσεις αποσπάσεων λόγω COVID-19

| | | |
|-------|--|---|
| AL 3. | Αποσπασμένοι εργαζόμενοι που διαθέτουν φορητό έγγραφο A1, των οποίων η δραστηριότητα είχε προγραμματιστεί να ξεκινήσει την περίοδο 1.2.2020-31.12.2020, δηλαδή μετά την έξαρση της πανδημίας COVID-19, και η απόσπαση καθυστερεί λόγω της πανδημίας. | <p>α) Περίπτωση 1: Εάν η λήξη της περιόδου απόσπασης δεν αλλάξει σε ημερομηνία μεταγενέστερη αυτής που αναφέρεται στο αρχικό φορητό έγγραφο A1 και δεν προβλέπεται άμεση νέα απόσπαση μετά την ημερομηνία αυτή: δεν απαιτείται καμία ενέργεια (δηλ. αίτηση για επικαιροποιημένο φορητό έγγραφο A1).</p> <p>β) Περίπτωση 2: Εάν η λήξη της περιόδου απόσπασης θα είναι μεταγενέστερη αυτής που αναφέρεται στο αρχικό φορητό έγγραφο A1 και/ή έχει προγραμματιστεί άμεση νέα απόσπαση μετά την ημερομηνία αυτή, άρα η πραγματική διάρκεια της πρώτης απόσπασης έχει σημασία: νέα αίτηση και έκδοση νέου φορητού εγγράφου A1 με επικαιροποιημένες ημερομηνίες (στον βαθμό που αυτό είναι νομικά εφικτό).</p> |
|-------|--|---|

Απόδοση

| | | |
|-------|---|--|
| UB 7. | Δυσκολίες στην τήρηση των προθεσμιών απόδοσης παροχών που προβλέπονται στο άρθρο 70 του κανονισμού εφαρμογής λόγω των υφιστάμενων περιορισμών και των δυσχερών συνθηκών εργασίας στις υπηρεσίες και στους φορείς απασχόλησης. | Παράταση κατά έξι μήνες, παράλληλα με την παράταση για την απόδοση των παροχών ασθένειας (βλ. πρόταση απόφασης στο παράρτημα 2). |
|-------|---|--|

| | | |
|-----|---|---|
| S 6 | Αποζημίωση για απώλεια εισοδήματος από εργασία, η οποία παρέχεται από το αρμόδιο κράτος μέλος σε πρόσωπα που βρίσκονται σε προληπτική υποχρεωτική καραντίνα που επιβάλλεται από άλλο κράτος μέλος και/ή για την αναστολή λειτουργίας των σχολείων | <p>Τα κράτη μέλη πρέπει να προβαίνουν σε αξιολόγηση για να καθορίζουν αν η αποζημίωση αποτελεί παροχή κοινωνικής ασφάλισης που πρέπει να δηλώνεται βάσει των κανονισμών για τον συντονισμό. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενημερώνουν σχετικά τη Διοικητική Επιτροπή (βλ. στο παράρτημα ειδικό υπόδειγμα για την αναφορά των εν λόγω παροχών/συστημάτων και άλλων αλλαγών στην εθνική νομοθεσία που σχετίζονται με τη νόσο COVID-19).</p> <p>Εάν πρόκειται για παροχή κοινωνικής ασφάλισης: τα έγγραφα που πιστοποιούν την καραντίνα και εκδίδονται από το κράτος μέλος που επέβαλε την καραντίνα θα πρέπει να γίνονται δεκτά από το αρμόδιο κράτος μέλος.</p> <p>Εάν δεν πρόκειται για παροχή κοινωνικής ασφάλισης: τα κράτη μέλη θα πρέπει να αξιολογούν αν το μέτρο αποτελεί κοινωνικό πλεονέκτημα βάσει του άρθρου 7 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 492/2011.</p> |
|-----|---|---|

Απόδοση

| | | |
|-----|--|---|
| S 7 | Προθεσμίες απόδοσης κατά το άρθρο 67 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009. | Παράταση κατά έξι μήνες, παράλληλα με την παράταση για την απόδοση των παροχών ανεργίας (βλ. πρόταση απόφασης στο παράρτημα 2). |
|-----|--|---|

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Θέμα: Η εφαρμογή του τίτλου ΙΙ του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και των άρθρων 67 και 70 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19

Σημείωμα της γραμματείας της 15ης Μαΐου 2020 (AC 075/20)

I. Εισαγωγή

Με στόχο τον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας COVID-19 και τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας, πολλά κράτη μέλη έχουν θεσπίσει μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης, συμπεριλαμβανομένων μέτρων εγκλεισμού με συνέπεια την αύξηση των δραστηριοτήτων τηλεργασίας (κατ' οίκον).

Η αύξηση των δραστηριοτήτων τηλεργασίας μπορεί να αποτελέσει πηγή ανησυχίας για τους εργαζομένους που κατοικούν σε ένα κράτος μέλος και εργάζονται αποκλειστικά σε άλλο, καθώς και για τους εργαζομένους που ασκούν δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη. Αυτό οφείλεται κυρίως στην αιφνίδια αύξηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που ασκούνται σε ένα κράτος μέλος, το οποίο σε ορισμένες περιπτώσεις είναι διαφορετικό από εκείνο όπου το πρόσωπο είναι ασφαλισμένο.

Βάσει των πληροφοριών που συγκεντρώθηκαν στη Διοικητική Επιτροπή από την έναρξη της πανδημίας COVID-19, προέκυψε σαφώς ότι η πλειονότητα των κρατών μελών αποφάσισε, σε μονομερή βάση ή σε συμφωνία με ένα ή περισσότερα άλλα κράτη μέλη, ότι η υποχρέωση τηλεργασίας στο κράτος μέλος κατοικίας δεν θα οδηγεί σε αλλαγή της εφαρμοστέας νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό, ορισμένες αντιπροσωπείες έθεσαν ερωτήματα σχετικά με την ευελιξία που θα μπορούσε να αναγνωριστεί όσον αφορά την εφαρμογή των κανονισμών για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Οι κύριες ανησυχίες σχετιζόνταν με τις αλλαγές στην εφαρμοστέα νομοθεσία λόγω των δραστηριοτήτων τηλεργασίας και με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι αρμόδιοι φορείς όσον αφορά την τήρηση των προθεσμιών για τις αιτήσεις που σχετίζονται με την απόδοση ορισμένων παροχών.

Επιπλέον, λόγω της πανδημίας COVID-19 ασκείται επίσης πρόσθετη πίεση στους ανθρώπινους πόρους των αρμόδιων φορέων. Αντιμετωπίζουν απαιτητικές συνθήκες τηλεργασίας και μεγάλη εισροή αιτημάτων παροχής πληροφοριών και αιτήσεων για υφιστάμενες και προσφάτως θεσπισθείσες παροχές, κάτι που μπορεί να επιδεινωθεί από την πιθανή έλλειψη προσωπικού όταν πρέπει να χορηγήσουν παροχές και να παράσχουν βοήθεια στα πρόσωπα που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη. Ως αποτέλεσμα, οι αρμόδιοι φορείς αντιμετωπίζουν δυσκολίες ιδίως όσον αφορά τη διεκπεραίωση ορισμένων αιτήσεων εντός των προθεσμιών που καθορίζονται στους κανονισμούς, όπως οι προθεσμίες υποβολής και πληρωμής των απαιτήσεων στον τομέα της ασθένειας και εκείνες για την απόδοση των παροχών ανεργίας.

Η γραμματεία επιθυμεί να παρουσιάσει την ερμηνεία της σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των διαφόρων σεναρίων που σχετίζονται με την εφαρμογή ορισμένων κανόνων στο πλαίσιο των κανονισμών κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19.

II. Ο προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας σύμφωνα με τον τίτλο ΙΙ του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 δεν θα πρέπει να αλλάξει κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19

Η εφαρμοστέα νομοθεσία, η οποία εφαρμόζεται σε πρόσωπα σύμφωνα με τον τίτλο ΙΙ του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, δεν θα πρέπει να αλλάξει λόγω της πανδημίας COVID-19. Η τρέχουσα κατάσταση, η οποία οδήγησε, μεταξύ άλλων, σε συννοριακούς περιορισμούς, συμβουλές από τις εθνικές υγειονομικές αρχές για εργασία από το σπίτι και προσωρινή αναστολή λειτουργίας διαφόρων χώρων εργασίας, εμπόδισε πολλά άτομα να ασκήσουν πραγματικά τη μισθωτή ή μη μισθωτή δραστηριότητά τους στο κράτος μέλος στο οποίο ασκούν κανονικά τη δραστηριότητά τους. Οδήγησε επίσης σε αλλαγή της κατάστασης του χρόνου εργασίας πολλών μισθωτών και μη μισθωτών που κανονικά ασκούν δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη.

Η ερμηνεία αυτή μπορεί να ενισχυθεί από το γεγονός ότι με την πανδημία COVID-19 δημιουργείται μια εξαιρετική κατάσταση για την οποία φαίνεται δυνατή η επίκληση περίπτωσης *ανωτέρας βίας*, εφόσον πληρούνται όλες οι προϋποθέσεις της έννοιας αυτής.

Για παράδειγμα, σύμφωνα με πάγια νομολογία, για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η φύση της απασχόλησης, όπως αυτή ορίζεται στα συμβατικά έγγραφα ⁽¹⁾. Παρέκλιση από τον γενικό κανόνα σύνδεσης με το κράτος μέλος απασχόλησης χωρεί μόνο σε ειδικές περιπτώσεις κατά τις οποίες παρουσιάζεται καταλληλότερο συνδεδεμένο στοιχείο ⁽²⁾. Η νομολογία αυτή βασίζεται στη γενική αρχή ότι το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή δραστηριότητα στο έδαφος ενός κράτους μέλους υπόκειται στη νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους, ακόμη και αν κατοικεί στο έδαφος άλλου κράτους μέλους.

Στην τρέχουσα πανδημία COVID-19, τα συμβατικά έγγραφα δεν έχουν αλλάξει (καταρχήν) και οι εργαζόμενοι δεν έχουν επιλέξει να ασκήσουν τη δραστηριότητά τους εκτός του κράτους μέλους στο οποίο απασχολούνται συνήθως· ενδέχεται να μην μπορούν να φτάσουν στον κανονικό ή συνήθη τόπο εργασίας τους λόγω των περιορισμών που επιβάλλονται με τα εθνικά μέτρα για την καταπολέμηση της πανδημίας COVID-19. Επιπλέον, η κατάσταση αυτή δεν θεωρείται (επί του παρόντος) ότι θα διαρκέσει πολλούς μήνες ακόμη. Ως εκ τούτου, σύμφωνα με τη νομολογία, δεν φαίνεται να υπάρχει κανένας λόγος που να δικαιολογεί «την παρουσία καταλληλότερου συνδεδεμένου στοιχείου (με άλλο κράτος μέλος)» και την απόκλιση από τη γενική αρχή *lex loci laboris*.

Η ερμηνεία αυτή ενισχύεται από τον λόγο για τον οποίο οι διασυννοριακοί και οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να φτάσουν στον τόπο εργασίας τους, δηλαδή την τρέχουσα πανδημία COVID-19.

III. Η διαπίστωση του σημείου II ενισχύεται από την πιθανή εφαρμογή της έννοιας της ανωτέρας βίας

Από πάγια νομολογία προκύπτει ότι η έννοια της ανωτέρας βίας δεν έχει το ίδιο περιεχόμενο στα διάφορα πεδία εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης· η σημασία της πρέπει να προσδιορίζεται ανάλογα με το νομικό πλαίσιο εντός του οποίου προορίζεται να παραγάγει τα αποτελέσματά της ⁽³⁾.

Στον τομέα των κανονισμών για την κοινωνική ασφάλιση, το Δικαστήριο έκρινε ότι «η έννοια αυτή πρέπει να εννοηθεί, ευρύτερα, ως καλύπτουσα τις εξωτερικές ως προς τον άνεργο περιστάσεις, που είναι ασυνήθεις και απρόβλεπτες, οι συνέπειες των οποίων δεν θα μπορούσαν να αποφευχθούν παρά μόνο με υπερβολικές θυσίες, παρά την επίδειξη κάθε δυνατής επιμέλειας» ⁽⁴⁾.

Η εν λόγω απόφαση εκδόθηκε στο πλαίσιο διαφορετικού κλάδου κοινωνικής ασφάλισης, ωστόσο εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71 [ο οποίος αντικαταστάθηκε από τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 883/2004], οπότε, όπως απαιτεί το Δικαστήριο στην εν λόγω απόφαση (σκέψη 26), η έννοια της ανωτέρας βίας προσδιορίζεται σε συνάρτηση με το νομικό πλαίσιο εντός του οποίου προορίζεται να παραγάγει τα αποτελέσματά της.

Λόγω της σύνδεσής της με την αρχή της αναλογικότητας ⁽⁵⁾, η ανωτέρα βία αποτελεί γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης, της οποίας μπορεί, κατά περίπτωση, να γίνει επίκληση ακόμη και ελλείψει ρητών διατάξεων ⁽⁶⁾. Η εξάπλωση του κορονοϊού που οδήγησε στην αναγνώριση πανδημίας από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ) πρέπει αναμφίβολα να θεωρηθεί ως «εξωτερικές ως προς τον άνεργο περιστάσεις, που είναι ασυνήθεις και απρόβλεπτες». Λόγω των περιστάσεων αυτών, οι οποίες ήταν εκτός του ελέγχου των εθνικών αρχών, καθώς και των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και (ΕΚ) αριθ. 987/2009, κατέστη αδύνατη η πρόσβαση πολλών διασυννοριακών και μετακινούμενων εργαζομένων στον συνήθη τόπο απασχόλησής τους. Επομένως, ούτε ο εργοδότης ούτε ο εργαζόμενος επιθυμεί να αλλάξει η εφαρμοστέα νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση. Επίσης, δεν υπάρχει λόγος να αποδεχθεί ότι θα ήταν καταλληλότερη η σύνδεση με τη νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας λόγω αύξησης των δραστηριοτήτων τηλεργασίας. Υπάρχουν μόνο περιστάσεις που εμποδίζουν τους εργαζομένους να μεταβούν στον τόπο εργασίας τους.

Ως εκ τούτου, κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, οι κανόνες του τίτλου II σχετικά με τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας θα πρέπει να εφαρμόζονται όπως και πριν από την έναρξη της πανδημίας.

⁽¹⁾ Βλ. *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe*, C-115/11, EU:C:2012:606, σκέψη 44.

⁽²⁾ *X*, C-570/15, EU:C:2017:674, σκέψη 27.

⁽³⁾ *Vilkas*, C-640/15, EU:C:2017:39, σκέψη 30.

⁽⁴⁾ *Perrotta κατά Allgemeine Ortskrankenkasse München*, C-391/93, EU:C:1995:240.

⁽⁵⁾ Βλ. επίσης, για τον σκοπό αυτόν, την ανακοίνωση της Επιτροπής περί της «Ανωτέρας βίας στο ευρωπαϊκό γεωργικό δίκαιο» [C(88) 1696] (ΕΕ C 259 της 6.10.1988, σ. 10).

⁽⁶⁾ Βλ. υπόθεση 71/87, *Ελληνικό Δημόσιο κατά Inter-Kom*, EU:C:1988:186, σκέψεις 10 έως 17, και υπόθεση C-12/92, *Huygen κ.λπ.*, EU:C:1993:914, σκέψη 31.

IV. Πρακτικά παραδείγματα

α) Εφαρμοστέα νομοθεσία

Εξαιτίας της πανδημίας COVID-19, τα προγράμματα οργάνωσης της εργασίας πολλών εργοδοτών και εργαζομένων έχουν διαταραχθεί λόγω των περιοριστικών μέτρων που έλαβαν οι εθνικές αρχές, με αποτέλεσμα διάφορα πρόσωπα να πρέπει να τηλεργάζονται από τον τόπο κατοικίας τους, που διαφέρει από τη συνήθη χώρα απασχόλησής τους.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, μια τέτοια μεταβολή του προγράμματος οργάνωσης του χρόνου εργασίας δεν συνεπάγεται αλλαγή της εφαρμοστέας νομοθεσίας. Αυτό συμβαίνει διότι ο χρόνος εργασίας στο κράτος μέλος κατοικίας δεν θα ανέρχεται στο 25 % του συνολικού χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια περιόδου αναφοράς 12 μηνών [όπως προβλέπεται στο άρθρο 14 παράγραφος 8 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009]. Αυτό αφορά κυρίως πρόσωπα που κατοικούν σε ένα κράτος μέλος και εργάζονται σε άλλο και όταν η έναρξη της δραστηριότητας τηλεργασίας λόγω της πανδημίας COVID-19 δεν θα ανέλθει στο 25 %. Ωστόσο, σε ορισμένες άλλες περιπτώσεις, η μεταβολή του χρόνου εργασίας μπορεί να ανατρέψει την ισορροπία. Αυτό αφορά, ειδικότερα, τους εργαζομένους που δραστηριοποιούνται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη, αλλά δεν είναι ασφαλισμένοι στο κράτος μέλος κατοικίας, δεδομένου ότι ο χρόνος εργασίας στο εν λόγω κράτος μέλος ανέρχεται, για παράδειγμα, στο 20 %.

Στις περιπτώσεις αυτές, όταν τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα πρέπει να τηλεργάζονται λόγω εθνικών μέτρων που σχετίζονται με την πανδημία COVID-19, οι δραστηριότητες που πραγματοποιούνται μέσω τηλεργασίας στη χώρα κατοικίας δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη — ακόμη και όταν καθίστανται σημαντικές και υπερβαίνουν το κατώτατο όριο του 25 % του χρόνου εργασίας σε περίοδο αναφοράς 12 μηνών. Ως εκ τούτου, η υπέρβαση του ορίου δεν θα πρέπει να οδηγεί σε αλλαγή της εφαρμοστέας νομοθεσίας.

Το ίδιο σκεπτικό ισχύει επίσης για τα πρόσωπα τα οποία, για παράδειγμα, ξεκινούν νέα απασχόληση και, λόγω της εφαρμογής εθνικών μέτρων κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, δεν μπορούν να ταξιδέψουν στη χώρα απασχόλησης και τους ζητείται να τηλεργάζονται έως τη λήξη της εφαρμογής των εν λόγω εθνικών μέτρων. Τα πρόσωπα αυτά πρέπει να ασφαλιζονται στη χώρα της νέας απασχόλησης.

Πέραν της τηλεργασίας, ορισμένοι αποσπασμένοι εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να παραμείνουν στη χώρα απόσπασης λόγω της πανδημίας COVID-19. Και στην περίπτωση αυτή, η πραγματική κατάσταση δεν επηρεάζει τη νομική κατάσταση των εργαζομένων, που θεωρείται ότι διατηρούν το καθεστώς το οποίο είχαν την προηγούμενη ημέρα από την έναρξη ισχύος των εθνικών μέτρων που θεσπίστηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19.

Επιπλέον, τυπικά, τα εθνικά μέτρα, τα οποία θεσπίζονται σε μονομερή βάση και λαμβανομένων υπόψη των συμφερόντων των εργαζομένων, σε συνδυασμό με την εφαρμογή της έννοιας της *ανωτέρας βίας*, είναι σύμφωνα με τον τίτλο II του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004. Κατά συνέπεια, δεν θα πρέπει να συμπληρώνονται με συμφωνίες βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.

β) Πληρωμή των απαιτήσεων

Στον τομέα των παροχών ασθένειας, οι απαιτήσεις που βασίζονται στις πραγματικές δαπάνες πρέπει να υποβάλλονται στη χώρα που είναι υπεύθυνη για τη χορήγηση παροχών και να εξοφλούνται εντός του χρονικού πλαισίου που προβλέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 67 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009.

Ωστόσο, όπως εξηγείται ανωτέρω, λόγω της πανδημίας COVID-19 και των σχετικών εθνικών μέτρων, ορισμένοι φορείς κοινωνικής ασφάλισης αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους όπως ορίζονται στους κανονισμούς. Και πάλι, οι ίδιοι λόγοι, με την αποτροπή της εφαρμογής της προαναφερθείσας διάταξης, συνεπάγονται ότι η έναρξη οποιασδήποτε προθεσμίας και η λήξη των προθεσμιών για την απόδοση των δαπανών αναστέλλονται κατά την εφαρμογή μέτρων που συνδέονται με αυτήν.

Για παράδειγμα, αυτό σημαίνει ότι η προθεσμία που ορίζεται στο άρθρο 67 παράγραφοι 1 και 2 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 αναστέλλεται εάν η περίοδος των 12 μηνών λήξει κατά τη διάρκεια της εφαρμογής των εθνικών μέτρων που θεσπίστηκαν κατά τη διάρκεια της κρίσης λόγω COVID-19. Ομοίως, αναστέλλεται η περίοδος των 18 μηνών που αναφέρεται στο άρθρο 67 παράγραφος 5. Στις περιπτώσεις αυτές, η χρονική περίοδος αρχίζει εκ νέου μόλις αρθεί η εφαρμογή των εθνικών μέτρων που συνδέονται με την κρίση λόγω COVID-19.

Ομοίως, το ίδιο σκεπτικό θα πρέπει να ισχύει και για τις προθεσμίες που ορίζονται στο άρθρο 70 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009, όσον αφορά την απόδοση των παροχών ανεργίας.

Προκειμένου να αποφευχθούν οι δυσκολίες που ενδέχεται να προκύψουν από την άρση των εθνικών μέτρων με μη συντονισμένο τρόπο, τα κράτη μέλη μπορούν να συμφωνήσουν σε ειδικά μέτρα σύμφωνα με το άρθρο 35 παράγραφος 3 και το άρθρο 65 παράγραφος 8 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, ειδικότερα με την έκδοση απόφασης της Διοικητικής Επιτροπής.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Θέμα: Καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία (AC 125/22REV3)

Σημείωμα της 13ης Μαΐου 2022, αναθεωρημένο στις 7 και 14 Ιουνίου 2022 και στις 14 Νοεμβρίου 2022

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, η διοικητική επιτροπή θέσπισε κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη νομοθεσία που διέπει την τηλεργασία, συνιστώντας ότι η τηλεργασία λόγω COVID-19 σε κράτος μέλος διαφορετικό από το αρμόδιο («σύνηθες») κράτος μέλος απασχόλησης, δεν πρέπει να οδηγήσει σε αλλαγή της ισχύουσας νομοθεσίας.

Η εν λόγω καθοδήγηση, η οποία παρατάθηκε διαδοχικά έως τις 30 Ιουνίου 2022, θεσπίστηκε για λόγους ανωτέρας βίας και για την αντιμετώπιση των ειδικών και έκτακτων συνεπειών της κρίσης στον τομέα της υγείας, δηλαδή τα μέτρα ανάσχεσης και το προσωρινό κλείσιμο των συνόρων των κρατών μελών.

Την 1η Ιουλίου 2022, η ανωτέρα βία δεν θα αποτελεί πλέον έγκυρη νομική βάση.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η τηλεργασία αυξήθηκε σημαντικά, επιτρέποντας σε κατηγορίες επαγγελματιών και επιχειρήσεων να ασκήσουν τη δραστηριότητά τους και να εξακολουθήσει, ως ένα βαθμό, να αποτελεί τρόπο εργασίας. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου πολλοί πολίτες διαπίστωσαν τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας (π.χ. την εξοικονόμηση του χρόνου μετακίνησης).

Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να αξιολογηθεί ο τρόπος ερμηνείας του ισχύοντος νομικού πλαισίου και το κατά πόσον αυτό είναι κατάλληλο για τον σκοπό της αυξημένης τηλεργασίας ή υβριδικής εργασίας (συνδυασμός εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και τηλεργασίας), υπό κανονικές συνθήκες εργασίας (που δεν συνδέονται με την πανδημία).

Υπό κανονικές συνθήκες εργασίας, θα ισχύει ο τίτλος ΙΙ του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, όπως και πριν από την πανδημία. Είναι απαραίτητο να γίνουν καλύτερα κατανοητές οι επιπτώσεις του υφιστάμενου νομικού πλαισίου των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και (ΕΚ) αριθ. 987/2009 σχετικά με την τηλεργασία και να διασφαλιστεί η κοινή ερμηνεία σε όλα τα κράτη μέλη, καθώς αυτό δεν συνέβη πριν από την πανδημία. Ως εκ τούτου, το παρόν καθοδηγητικό σημείωμα θα παρουσιάσει τρόπους ερμηνείας του υφιστάμενου νομικού πλαισίου για την ιδιαίτερη περίπτωση της τηλεργασίας, κάτι που ενδέχεται να απαιτήσει μια μάλλον ευέλικτη προσέγγιση, ώστε να επιτευχθούν οι γενικοί στόχοι του τίτλου ΙΙ του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.

Δεδομένου ότι αυτή η ερμηνεία του υφιστάμενου νομικού πλαισίου θα μπορούσε να οδηγήσει σε αποτελέσματα διαφορετικά από εκείνα που είχαν συμφωνηθεί προηγουμένως στο πλαίσιο των κατευθυντήριων γραμμών, θα μπορούσε να είναι σκόπιμη μια σύντομη μεταβατική περίοδος, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν θα υπάρξει ακόμη καμία αλλαγή στην ισχύουσα νομοθεσία. Αυτή η μεταβατική περίοδος είναι απαραίτητη προκειμένου να αποφευχθούν οι δυσκολίες που συνεπάγονται για τα ενδιαφερόμενα άτομα και τις επιχειρήσεις, ιδίως στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων.

I. Ορισμός της διασυνοριακής τηλεργασίας

Μολονότι η διασυνοριακή τηλεργασία θα μπορούσε, καταρχήν, να αφορά μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους, το παρόν σημείωμα επικεντρώνεται στους μισθωτούς.

«Διασυνοριακή τηλεργασία» είναι η εργασία που εκτελείται:

- εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη ή του χώρου επιχειρηματικής δραστηριότητας όπου συνήθως ασκείται η ίδια εργασία,
- σε κράτος μέλος διαφορετικό από αυτό στο οποίο βρίσκονται οι εγκαταστάσεις του εργοδότη ή ο χώρος επιχειρηματικής δραστηριότητας και
- με χρήση τεχνολογίας πληροφοριών για την παραμονή του εργαζομένου σε σύνδεση με το εργασιακό περιβάλλον του εργοδότη ή της επιχείρησης καθώς και με τα ενδιαφερόμενα μέρη / πελάτες προκειμένου να εκπληρώσει τα καθήκοντα που του/της έχουν ανατεθεί από τον εργοδότη ή τους πελάτες, στην περίπτωση αυτοαπασχολούμενων.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτός ο ορισμός καλύπτει μόνο την ίδια εργασία. Ένας εργαζόμενος που εργάζεται στις εγκαταστάσεις του πελάτη του εργοδότη του/της και εργάζεται με το σύστημα ΤΠΕ του πελάτη ή σε αυτό, συνήθως δεν εμπίπτει σε αυτόν τον ορισμό, καθώς δεν πρόκειται για την ίδια εργασία που αυτός ο εργαζόμενος ασκεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη του ή στον χώρο επιχειρηματικής δραστηριότητάς του/της.

Είναι επίσης σημαντικό να τονιστεί ότι, σε περίπτωση απασχόλησης, για τους σκοπούς του παρόντος σημειώματος, η διασυνοριακή τηλεργασία πραγματοποιείται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.

II. Η νομοθεσία που ισχύει για τους τηλεργαζόμενους

Η αρχή του *lex loci laboris* που διατυπώνεται στο άρθρο 11 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 πρέπει να εξακολουθήσει να αποτελεί την κύρια αρχή για τον καθορισμό της νομοθεσίας που εφαρμόζεται σε πρόσωπο που ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα. Το γεγονός ότι η τηλεργασία κατέστη μέρος της οργάνωσης της εργασίας δεν επηρεάζει την πλήρη εφαρμογή της εν λόγω αρχής, δεδομένου ότι η τοποθεσία μιας δραστηριότητας πρέπει να γίνει αντιληπτή υπό την έννοια ότι προσδιορίζει τον τόπο όπου, συγκεκριμένα, το ενδιαφερόμενο πρόσωπο εκτελεί τις πράξεις που συνδέονται με τη δραστηριότητα αυτή (βλ., ειδικότερα, απόφαση του ΔΕΕ στην υπόθεση C-137/11, Partena).

Ωστόσο, είναι δυνατόν να υπάρξουν ορισμένες εξαιρέσεις ιδίως στο πλαίσιο των άρθρων 12 και 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004· πρέπει να αναλυθεί αν —και υπό ποιες συνθήκες— εφαρμόζονται στην τηλεργασία.

Επιπλέον, φαίνεται σκόπιμο να προβλεφθούν οι συνθήκες τηλεργασίας που πρόκειται να συμπεριληφθούν σε συμφωνίες οι οποίες θα μπορούσαν να συναφθούν σύμφωνα με το άρθρο 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.

1) Ερμηνεία του άρθρου 12 σε σχέση με την τηλεργασία

Το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 προβλέπει εξαίρεση από τη γενική αρχή του άρθρου 11 παράγραφος 3 στοιχείο α) — δηλαδή τον κανόνα *lex loci laboris*. Οποιαδήποτε εξαίρεση από γενικό κανόνα πρέπει —καταρχήν— να ερμηνεύεται κατά τρόπο μάλλον περιοριστικό.

Παρόλο που το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 αποτελεί ένα μέσο για τη διευκόλυνση της διασυννοιακής παροχής υπηρεσιών, τη διασφάλιση της σταθερότητας της νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο, καθώς και την αποφυγή διοικητικών επιπλοκών για τις επιχειρήσεις, καλύπτει και άλλες καταστάσεις δραστηριότητας σε άλλο κράτος μέλος κατά τις οποίες ο/η εργαζόμενος/-η μπορεί να εξακολουθεί να υπόκειται στη νομοθεσία του κράτους μέλους όπου είναι ασφαλισμένος/-η (π.χ. να παρακολουθεί συνέδρια, να παρευρίσκεται σε συνεδριάσεις κ.λπ.). Σε κάθε περίπτωση, μία προϋπόθεση για την εφαρμογή αυτού του κανόνα είναι ότι το πρόσωπο «... έχει αποσπαστεί από τον εν λόγω εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος για να εκτελέσει εργασία για λογαριασμό του εν λόγω εργοδότη».

Επομένως, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται οι άλλες προϋποθέσεις, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 καλύπτει την τηλεργασία σε άλλο κράτος μέλος για λογαριασμό του εργοδότη.

Βέβαια, το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 αφορά μόνο περιπτώσεις όπου η τηλεργασία σε άλλο κράτος μέλος είναι τυχαία και δεν αποτελεί μέρος του συνήθους προτύπου εργασίας [στην τελευταία περίπτωση πρέπει να αξιολογηθεί η εφαρμογή του άρθρου 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004].

Σύμφωνα με αυτήν την ερμηνεία, το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση τηλεργασίας που έχει συμφωνηθεί (επίσημως ή άτυπα) μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι, σε αυτές τις περιπτώσεις, η εφαρμογή του άρθρου 12 είναι προς το συμφέρον του εργοδότη, γεγονός που αποτελεί σημαντικό στοιχείο για κάθε περίπτωση στο πλαίσιο του εν λόγω άρθρου. Όπως φάνηκε τα προηγούμενα έτη κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η τηλεργασία είναι συνήθως προς το συμφέρον του εργοδότη αλλά και του εργαζομένου, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα περισσότερη ευελιξία, μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και χαμηλότερο λειτουργικό κόστος μίσθωσης για τον εργοδότη. Η διασυννοιακή τηλεργασία κανονικά δεν επηρεάζει αυτά τα οφέλη με διαφορετικό τρόπο. Συνεπώς, δεν χρειάζεται να γίνει διάκριση ως προς το ποιον εξυπηρετεί η τηλεργασία ή με ποιου την πρωτοβουλία πραγματοποιείται, γεγονός που θα ελαφρύνει και τον διοικητικό φόρτο των αρμόδιων οργάνων που πρέπει να αξιολογήσουν μεμονωμένες περιπτώσεις. Αν η τηλεργασία αντέβαινε στην αποτελεσματικότητα της εργασίας του εργαζομένου, ο εργοδότης δεν θα συμφωνούσε με ένα τέτοιο αίτημα για τηλεργασία.

Επομένως, σημασία δεν έχουν τα ειδικά συμφέροντα του εργοδότη και/ή του εργαζομένου, αλλά μάλλον να πληρούνται όλες οι άλλες απαιτήσεις, για παράδειγμα, ο εργαζόμενος πρέπει να εξακολουθεί να τελεί υπό τη διοίκηση του εργοδότη.

Ενδεικτικές περιπτώσεις, τις οποίες θα μπορούσε να καλύπτει το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 βάσει αυτής της ερμηνείας, είναι οι ακόλουθες (εφόσον παρουσιάζουν διασυννοιακά στοιχεία):

- Ο εργοδότης πρέπει να κλείσει ορισμένα δωμάτια του κτιρίου που στεγάζονται τα γραφεία με σκοπό να τα ανακαινίσει. Όλοι οι υπάλληλοι που εργάζονται στα εν λόγω δωμάτια καλούνται να επιστρέψουν στις οικίες τους για να εργαστούν με τηλεργασία.
- Ο εργαζόμενος μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται μόνο από το σπίτι, γιατί π.χ. πρέπει να φροντίζει άρρωστα παιδιά, ηλικιωμένους συγγενείς, μικρά παιδιά ή είναι σύντροφος τέτοιου ατόμου (διαφορετικά, ο εν λόγω εργαζόμενος θα πρέπει π.χ. να λάβει άδεια μετ' αποδοχών ή άνευ αποδοχών και δεν θα είναι πλέον σε θέση να ασκήσει την εργασία του, η οποία είναι σημαντική για τον εργοδότη).
- Ένας εργαζόμενος συμφωνεί με τον εργοδότη ότι θα εργαστεί με τηλεργασία τις επόμενες 4 εβδομάδες για να συγκεντρωθεί καλύτερα σε ένα συγκεκριμένο έργο.

- Ένας εργαζόμενος μένει στον τόπο όπου παραθερίζει και αρχίζει την τηλεργασία από εκεί για έναν ακόμη μήνα προτού επιστρέψει στο σπίτι και συνεχίσει να εργάζεται στο γραφείο.
- Κάθε άλλη συγκρίσιμη περίπτωση, όπου υπάρχει συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του ενδιαφερόμενου εργαζομένου. Σε περίπτωση αμφιβολίας για το αν μια συγκεκριμένη περίπτωση θα μπορούσε να εμπίπτει στο πεδίο αυτής της κατηγορίας, συνιστάται η σύναψη συμφωνίας βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, ώστε να αποφευχθούν διαφορές μεταξύ των κρατών μελών.

Αν το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 εφαρμοστεί στην τηλεργασία, πρέπει να ληφθεί υπόψη η «πλήρης δέσμη μέτρων» (π.χ. απόφαση αριθ. Α2 ή ο «Πρακτικός οδηγός»). Το κείμενο του ίδιου άρθρου 12 δεν επιτρέπει ερμηνεία σύμφωνα με την οποία η τηλεργασία σε άλλο κράτος μέλος θα πρέπει να περιορίζεται σε περιόδους μικρότερες των 24 μηνών. Ωστόσο, η συνεχής τηλεργασία σε ένα κράτος μέλος χωρίς κανένα χρονικό περιορισμό θα εξαιρεθεί από το άρθρο 12, καθώς δεν είναι *ad hoc* ή προσωρινού χαρακτήρα και υποτίθεται ότι υπερβαίνει τους 24 μήνες.

2) Ερμηνεία του άρθρου 13 σε σχέση με την τηλεργασία

Αν η τηλεργασία ασκείται κανονικά και συνήθως σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη, δηλαδή όταν αποτελεί μέρος του κανονικού προτύπου εργασίας βάσει συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, το άρθρο 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 δύναται να εφαρμοστεί.

Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, αν ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας ασκείται στο κράτος μέλος κατοικίας, εφαρμόζεται η νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους. Σε αντίθετη περίπτωση, εφαρμόζεται η νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η έδρα ή ο χώρος δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή του εργοδότη. Σύμφωνα με το άρθρο 14 παράγραφος 8 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009, στο πλαίσιο συνολικής αξιολόγησης, ποσοστό λιγότερο από το 25 % των σχετικών κριτηρίων αποτελεί δείκτη ότι ουσιώδες μέρος των δραστηριοτήτων δεν ασκείται στο σχετικό κράτος μέλος. Η κατάσταση πρέπει να εξεταστεί για τους επόμενους 12 μήνες σύμφωνα με το άρθρο 14 παράγραφος 10 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009.

Το άρθρο 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και το άρθρο 14 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 μπορούν να εφαρμοστούν ως κανόνες στην τηλεργασία. Δεδομένου ότι το κριτήριο του 25 %, στο πλαίσιο συνολικής αξιολόγησης, είναι ενδεικτικό και καθώς η τηλεργασία αποτελεί μια νέα πραγματικότητα για τους εργαζομένους και τους εργοδότες, το ενδεχόμενο της οποίας δεν έχει εξεταστεί στο παρελθόν, το εν λόγω κριτήριο θα μπορούσε να ερμηνευτεί με ευέλικτο και πιο κατάλληλο τρόπο ανάλογα με την εκάστοτε κατάσταση που θα πρέπει να εξεταστεί για τους επόμενους 12 μήνες, κατά τους οποίους η εργασία εκτελείται συνήθως στο γραφείο και με τη μορφή τηλεργασίας.

Αυτό που διακρίνει την τηλεργασία από άλλες μορφές εργασίας που ασκούνται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη ή του χώρου επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι ότι ο εργαζόμενος παραμένει συνδεδεμένος στο εργασιακό περιβάλλον του εργοδότη, γεγονός που του παρέχει τη δυνατότητα να εκτελεί τα ίδια καθήκοντα που θα είχε στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, χωρίς επομένως να υπάρχει σημαντικός αντίκτυπος στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας ανάλογα με την τοποθεσία του εργαζομένου. Μάλιστα, κατά την τηλεργασία από το σπίτι, επιπροσθέτως και κατά κανόνα, ο εργοδότης παρέχει το 100 % του εξοπλισμού που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος.

Με την προσαρμογή αυτής της ευέλικτης λύσης στην τηλεργασία, θα μπορούσαν να αποφευχθούν δυσμενείς διακρίσεις εις βάρος μεθοριακών εργαζομένων σε μεθόριες περιφέρειες, οι οποίοι διαφορετικά θα αντιμετώπιζαν περιορισμούς στην πιθανή διεξαγωγή υβριδικής εργασίας σε σύγκριση με τους ημεδαπούς εργαζομένους. Με τον τρόπο αυτό, θα μπορούσε να αποτραπεί το ενδεχόμενο οι εταιρείες να μεταχειρίζονται τους εργαζομένους τους κατά τρόπο που να εισάγει διακρίσεις ανάλογα με τον τόπο στον οποίο ασκείται η εργασία. Η διασυνοριακή τηλεργασία δεν θα έχει επίσης καμία επίπτωση στην τοπική αγορά εργασίας όπου πραγματοποιείται η τηλεργασία.

Μπορούν να καλυφθούν οι ακόλουθες περιπτώσεις:

- εναλλαγή μεταξύ εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και τηλεργασίας σε εβδομαδιαία βάση
- προβλέπονται μεγαλύτερα διαλείμματα
- ένα πιο ευέλικτο σύστημα: π.χ. επιτρέπεται στον εργαζόμενο η τηλεργασία όταν το επιτρέπει η φύση της εργασίας που πρέπει να πραγματοποιηθεί ή π.χ. κατά τη διάρκεια ενός μέγιστου αριθμού ημερών τηλεργασίας ανά έτος.

3) Προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 16 στις συμφωνίες σχετικά με την τηλεργασία

Μολονότι η προτεινόμενη ερμηνεία των άρθρων 12 και 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 αφήνει ήδη το περιθώριο να εξεταστούν ορισμένες πτυχές της ιδιαίτερης κατάστασης της τηλεργασίας, οι συμφωνίες δυνάμει του άρθρου 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 σχετικά με τις εξαιρέσεις από τους γενικούς κανόνες για την ισχύουσα νομοθεσία, προς το συμφέρον ορισμένων προσώπων ή κατηγοριών προσώπων, εξακολουθούν να αποτελούν το εργαλείο για την αντιμετώπιση των νέων/άτυπων εργασιακών καταστάσεων σε όλες τις άλλες περιπτώσεις.

Υπάρχουν οι εξής δυνατότητες:

- **Μεμονωμένες συμφωνίες του άρθρου 16** τις οποίες μπορούν να συνάψουν τα εμπλεκόμενα κράτη μέλη για κάθε μεμονωμένη περίπτωση·
- **Συμφωνίες του άρθρου 16 για ομάδες προσώπων** τις οποίες μπορούν να συνάψουν τα εμπλεκόμενα κράτη μέλη για ομάδες προσώπων (που θα μπορούσαν να καλύπτουν συγκεκριμένες κατηγορίες προσώπων όπως π.χ. τους εργαζομένους συγκεκριμένων εργοδοτών ή και π.χ. όλους τους τηλεργαζόμενους που είναι μεθοριακοί εργαζόμενοι όταν εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη)·
- **Πολυμερείς συμφωνίες του άρθρου 16** τις οποίες μπορούν να συμφωνήσουν να συνάψουν περισσότερα από δύο κράτη μέλη για συγκεκριμένες ομάδες προσώπων·
- **Παράμετροι του άρθρου 16 σε επίπεδο ΕΕ** — Τα κράτη μέλη μπορούν να καταλήξουν σε συμφωνία σχετικά με τις ειδικές παραμέτρους βάσει των οποίων πρέπει/μπορούν να συνάπτονται συμφωνίες του άρθρου 16· αυτό συνιστά απλώς σύσταση της διοικητικής επιτροπής, καθώς η αρμοδιότητα για τη σύναψη συμφωνίας βάσει του άρθρου 16 εξακολουθεί να έγκειται στις αρμόδιες αρχές ή στους φορείς που έχουν οριστεί από τις εν λόγω αρχές για το έργο αυτό.

Η διαχείριση των μεμονωμένων συμφωνιών του άρθρου 16 πρέπει να πραγματοποιείται μέσω του συστήματος EESSI. Εναπόκειται στα εμπλεκόμενα κράτη μέλη να συμφωνήσουν για τη διαδικασία διαχείρισης των ομάδων προσώπων. Σε κάθε περίπτωση, αυτές οι διαδικασίες πρέπει να είναι διαφανείς και πρέπει να διασφαλίζεται ότι όλα τα εμπλεκόμενα κράτη μέλη είναι ενημερωμένα σχετικά με τα πρόσωπα για τα οποία ισχύουν αυτές οι συμφωνίες.

Δεδομένου ότι οι συμφωνίες βάσει του άρθρου 16 μπορούν να συναφθούν μόνο προς το συμφέρον των ενδιαφερομένων προσώπων και με τη συναίνεση αυτών, πρέπει να διασφαλιστεί ότι ένα πρόσωπο που εμπίπτει σε ομάδα προσώπων μπορεί να επιλέξει να εξαιρεθεί από αυτές τις συμφωνίες.

Προκειμένου να διευκολυνθεί η σύναψη τέτοιων συμφωνιών για τις περιπτώσεις όπου η ερμηνεία που προτείνεται στο μέρος II κεφάλαια 1 και 2 του παρόντος σημειώματος θα έχει ως αποτέλεσμα την αρμοδιότητα του κράτους μέλους κατοικίας του ενδιαφερόμενου προσώπου, η διοικητική επιτροπή συμφωνεί ότι τα ακόλουθα κριτήρια μπορούν να ευνοήσουν μια συμφωνία βάσει του άρθρου 16:

- τηλεργασία για οικογενειακούς λόγους όπως νοσηλεία συγγενή ή ανάγκη συνεχούς ή αυξημένης φροντίδας συγγενή·
- τηλεργασία με στόχο τη διευκόλυνση της άσκησης της δραστηριότητας από άτομα με αναπηρία.

III. Έναρξη ισχύος του παρόντος καθοδηγητικού σημειώματος και των μεταβατικών μέτρων

Η ερμηνεία που προτείνεται στο παρόν σημείωμα πρόκειται να χρησιμοποιηθεί από την 1η Ιουλίου 2022 και καλύπτει κάθε μορφή οργάνωσης τηλεργασίας από την εν λόγω ημερομηνία. Ωστόσο, δεδομένου ότι η προηγούμενη καθοδήγηση της διοικητικής επιτροπής έχει εφαρμοστεί τα τελευταία δύο χρόνια, μια απότομη αλλαγή της ισχύουσας νομοθεσίας, την 1η Ιουλίου 2022, ενδέχεται να είναι επιζήμια για μεγάλο αριθμό τηλεργαζομένων.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, εκτός από την προστασία των εργαζομένων, ενδέχεται να υπάρξουν ορισμένες τεχνικές και διοικητικές δυσκολίες όσον αφορά τον καθορισμό της ισχύουσας νομοθεσίας. Η κατάρτιση των συμφωνιών βάσει του άρθρου 16 ενδέχεται να απαιτήσει κάποιο χρόνο, ιδίως αν τα κράτη μέλη επιλέξουν τις εν λόγω συμφωνίες για ομάδες προσώπων ή τις πολυμερείς συμφωνίες.

Ως εκ τούτου, μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένο, κατά τη διάρκεια μιας περιόδου 12 μηνών, να μην αλλάξει ο τρόπος εφαρμογής του τίτλου II έως τα τέλη Ιουνίου του 2022. Αυτή η χρονική περίοδος θα πρέπει να παρέχει χρόνο στους εργοδότες, τους εργαζομένους, κάθε άλλο ενδιαφερόμενο πρόσωπο καθώς και στα αρμόδια ιδρύματα, ώστε να καθορίσουν τη νομοθεσία που ισχύει για τους εργαζομένους, σύμφωνα με την ευέλικτη ερμηνεία των κανονισμών που προτείνεται βάσει του μέρους II του παρόντος σημειώματος, έως την 30ή Ιουνίου 2023.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Θέμα: Καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία, το οποίο ισχύει από την 1η Ιουλίου 2023

Σημείωμα της 21ης Ιουνίου 2023 (AC 137/23)

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, η διοικητική επιτροπή θέσπισε κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη νομοθεσία που διέπει την τηλεργασία, συνιστώντας ότι η τηλεργασία λόγω COVID-19 σε κράτος μέλος διαφορετικό από το αρμόδιο («σύνηθες») κράτος μέλος απασχόλησης, δεν πρέπει να οδηγήσει σε αλλαγή της ισχύουσας νομοθεσίας.

Η εν λόγω καθοδήγηση, η οποία παρατάθηκε διαδοχικά έως τις 30 Ιουνίου 2022, θεσπίστηκε για λόγους ανωτέρας βίας και για την αντιμετώπιση των ειδικών και έκτακτων συνεπειών της κρίσης στον τομέα της υγείας, δηλαδή τα μέτρα ανάσχεσης και το προσωρινό κλείσιμο των συνόρων των κρατών μελών.

Μετά την 1η Ιουλίου 2022, η ανωτέρα βία δεν μπορούσε πλέον να αποτελεί έγκυρη νομική βάση.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η τηλεργασία αυξήθηκε σημαντικά, επιτρέποντας σε κατηγορίες επαγγελματιών και επιχειρήσεων να ασκήσουν τη δραστηριότητά τους και να εξακολουθήσει, ως ένα βαθμό, να αποτελεί τρόπο εργασίας. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου πολλοί πολίτες διαπίστωσαν τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας (π.χ. την εξοικονόμηση του χρόνου μετακίνησης).

Ως εκ τούτου, ήταν απαραίτητο να αξιολογηθεί ο τρόπος ερμηνείας του ισχύοντος νομικού πλαισίου και το κατά πόσον αυτό είναι κατάλληλο για τον σκοπό της αυξημένης τηλεργασίας ή υβριδικής εργασίας (συνδυασμός εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και τηλεργασίας) υπό κανονικές συνθήκες εργασίας (που δεν συνδέονται με την πανδημία).

Το αρχικό καθοδηγητικό σημείωμα σχετικά με την τηλεργασία (AC 125/22REV2) εκδόθηκε τον Ιούνιο του 2022 και επρόκειτο να χρησιμοποιηθεί από την 1η Ιουλίου 2022 με σκοπό να καλύπτει κάθε μορφή οργάνωσης τηλεργασίας από την εν λόγω ημερομηνία. Ωστόσο, δεδομένου ότι η ερμηνεία του νομικού πλαισίου θα μπορούσε να έχει οδηγήσει σε αποτελέσματα διαφορετικά από εκείνα που είχαν συμφωνηθεί προηγουμένως στο πλαίσιο των κατευθυντήριων γραμμών για τη νόσο COVID-19 και επειδή οι προηγούμενες κατευθυντήριες γραμμές είχαν εφαρμοστεί από το 2020, μια απότομη αλλαγή της ισχύουσας νομοθεσίας την 1η Ιουλίου 2022 θεωρήθηκε επίσημα για μεγάλο αριθμό τηλεργαζομένων. Ως εκ τούτου, ήταν σκόπιμη μια μεταβατική περίοδος, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν θα υπήρχε ακόμη αλλαγή στην ισχύουσα νομοθεσία. Αυτή η μεταβατική περίοδος ήταν απαραίτητη προκειμένου να αποφευχθούν οι δυσκολίες για τα ενδιαφερόμενα άτομα και τις επιχειρήσεις, ιδίως στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων. Η μεταβατική περίοδος προβλεπόταν αρχικά έως τις 31 Δεκεμβρίου 2022 και παρατάθηκε αργότερα (AC 125/22REV3) έως τις 30 Ιουνίου 2023, διότι, εκτός από την προστασία των εργαζομένων, υπήρχαν επίσης ορισμένες τεχνικές και διοικητικές δυσκολίες και η ανάγκη να δοθεί πρόσθετος χρόνος στους εργοδότες, τους εργαζομένους, κάθε άλλο ενδιαφερόμενο πρόσωπο, καθώς και στους αρμόδιους φορείς για τον καθορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου των 12 μηνών δεν υπήρξε καμία αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονταν προηγουμένως ο τίτλος II, στο διάστημα μεταξύ του Φεβρουαρίου του 2020 και του τέλους του Ιουνίου του 2022. Η προσέγγιση αυτή κάλυπτε περιπτώσεις που είχαν ξεκινήσει ήδη πριν από την 1η Ιουλίου 2022, καθώς και εκείνες που ξεκίνησαν μετά την ημερομηνία αυτή, για την περίοδο έως τις 30 Ιουνίου 2023.

Από την 1η Ιουλίου 2023, υπό κανονικές συνθήκες εργασίας, θα ισχύει ο τίτλος II του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 όπως και πριν από την πανδημία. Στο πλαίσιο αυτό, είναι απαραίτητο να γίνουν καλύτερα κατανοητές οι επιπτώσεις του υφιστάμενου νομικού πλαισίου των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και (ΕΚ) αριθ. 987/2009 σχετικά με την τηλεργασία και να διασφαλιστεί η κοινή ερμηνεία σε όλα τα κράτη μέλη, καθώς αυτό δεν συνέβη πριν από την πανδημία. Ως εκ τούτου, στο παρόν ισχύον καθοδηγητικό σημείωμα παρουσιάζονται τρόποι ερμηνείας του υφιστάμενου νομικού πλαισίου για την ιδιαίτερη περίπτωση της τηλεργασίας, με βάση μια μάλλον ευέλικτη προσέγγιση, στο μέτρο του δυνατού, προκειμένου να επιτευχθούν οι γενικοί στόχοι του τίτλου II του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.

Το παρόν ισχύον καθοδηγητικό σημείωμα αντικατοπτρίζει τις συζητήσεις σχετικά με το θέμα της διασυνοριακής τηλεργασίας που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της ad hoc ομάδας για την τηλεργασία της Διοικητικής Επιτροπής μεταξύ Σεπτεμβρίου 2022 και Μαρτίου 2023.

Μολονότι η διασυνοριακή τηλεργασία θα μπορούσε, καταρχήν, να αφορά μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους, το παρόν σημείωμα επικεντρώνεται στους μισθωτούς.

I. Ορισμός της διασυνοριακής τηλεργασίας

«Διασυνοριακή τηλεργασία»: δραστηριότητα που μπορεί να ασκηθεί από οποιαδήποτε τοποθεσία και θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις ή στον χώρο δραστηριοτήτων του εργοδότη και:

1. πραγματοποιείται σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη διαφορετικά από εκείνο στο οποίο βρίσκονται οι εγκαταστάσεις ή ο χώρος δραστηριοτήτων του εργοδότη και

2. βασίζεται στην τεχνολογία πληροφοριών για την παραμονή του εργαζομένου σε σύνδεση με το εργασιακό περιβάλλον του εργοδότη ή της επιχείρησης καθώς και με τα ενδιαφερόμενα μέρη / πελάτες προκειμένου να εκπληρωθούν τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί στον εργαζόμενο από τον εργοδότη ή τους πελάτες, στην περίπτωση αυτοαπασχολούμενων.

Είναι επίσης σημαντικό να τονιστεί ότι, σε περίπτωση απασχόλησης, για τους σκοπούς του παρόντος σημειώματος, η διασυνοριακή τηλεργασία πραγματοποιείται βάσει συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.

Παραδείγματα

Μη εξαντλητικός κατάλογος ορισμένων παραδειγμάτων που θεωρείται ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ανωτέρω ορισμού της διασυνοριακής τηλεργασίας:

- Ένας κάτοικος Βελγίου απασχολείται από Ολλανδό εργοδότη. Επισκέπτεται πελάτες στις Κάτω Χώρες επί τρεις ημέρες την εβδομάδα και εκτελεί τα διοικητικά του καθήκοντα και τη γραφική εργασία από το σπίτι επί δύο ημέρες την εβδομάδα.
- Ένας κάτοικος Γερμανίας απασχολείται από Γάλλο εργοδότη. Παραδίδει δέματα σε Γάλλους πελάτες (οδηγεί το φορτηγό του στη Γαλλία) για τρεις ημέρες την εβδομάδα και ασκεί τον ρόλο του υπεύθυνου διαχείρισης ανθρώπινων πόρων της εταιρείας αποκλειστικά από το σπίτι του επί δύο ημέρες την εβδομάδα.

II. Η νομοθεσία που ισχύει για τους τηλεεργαζόμενους

Η αρχή του *lex loci laboris* που διατυπώνεται στο άρθρο 11 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 πρέπει να εξακολουθήσει να αποτελεί την κύρια αρχή για τον καθορισμό της νομοθεσίας που εφαρμόζεται σε πρόσωπο που ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα. Το γεγονός ότι η τηλεργασία κατέστη μέρος της οργάνωσης της εργασίας δεν επηρεάζει την πλήρη εφαρμογή της εν λόγω αρχής, δεδομένου ότι η τοποθεσία μιας δραστηριότητας πρέπει να γίνει αντιληπτή υπό την έννοια ότι προσδιορίζει τον τόπο όπου, συγκεκριμένα, το ενδιαφερόμενο πρόσωπο εκτελεί τις πράξεις που συνδέονται με τη δραστηριότητα αυτή (βλ., ειδικότερα, απόφαση του ΔΕΕ στην υπόθεση C-137/11, Partena).

Ωστόσο, είναι δυνατόν να υπάρξουν ορισμένες εξαιρέσεις από την αρχή *lex loci laboris*, ιδίως στο πλαίσιο των άρθρων 12 και 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004· έχει αναλυθεί αν —και υπό ποιες συνθήκες— εφαρμόζονται στην τηλεργασία.

Επιπλέον, φαίνεται σκόπιμο να προβλεφθούν οι συνθήκες τηλεργασίας που πρόκειται να συμπεριληφθούν σε συμφωνίες οι οποίες θα μπορούσαν να συναφθούν σύμφωνα με το άρθρο 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.

1) Ερμηνεία του άρθρου 12 σε σχέση με την τηλεργασία

Το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 προβλέπει εξαίρεση από τη γενική αρχή του άρθρου 11 παράγραφος 3 στοιχείο α) — δηλαδή τον κανόνα *lex loci laboris*. Οποιαδήποτε εξαίρεση από γενικό κανόνα πρέπει —καταρχήν— να ερμηνεύεται κατά τρόπο μάλλον περιοριστικό.

Παρόλο που το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 αποτελεί ένα μέσο για τη διευκόλυνση της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, τη διασφάλιση της σταθερότητας της νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο, καθώς και την αποφυγή διοικητικών επιπλοκών για τις επιχειρήσεις, καλύπτει και άλλες καταστάσεις δραστηριότητας σε άλλο κράτος μέλος κατά τις οποίες ο/η εργαζόμενος/-η μπορεί να εξακολουθεί να υπόκειται στη νομοθεσία του κράτους μέλους όπου είναι ασφαλισμένος/-η (π.χ. να παρακολουθεί συνεδρία, να παρευρίσκεται σε συνεδριάσεις κ.λπ.). Σε κάθε περίπτωση, μία προϋπόθεση για την εφαρμογή αυτού του κανόνα είναι ότι το πρόσωπο «... έχει αποσπαστεί από τον εν λόγω εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος για να εκτελέσει εργασία για λογαριασμό του εν λόγω εργοδότη».

Επομένως, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται οι άλλες προϋποθέσεις, μπορεί να θεωρηθεί ότι το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 καλύπτει την τηλεργασία σε άλλο κράτος μέλος για λογαριασμό του εργοδότη.

Βέβαια, το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 αφορά μόνο περιπτώσεις όπου η τηλεργασία σε άλλο κράτος μέλος είναι τυχαία, χρονικά περιορισμένη και δεν αποτελεί μέρος του συνηθούς προτύπου εργασίας [στην τελευταία περίπτωση πρέπει να αξιολογηθεί η εφαρμογή του άρθρου 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004].

Σύμφωνα με αυτήν την ερμηνεία, το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση τηλεργασίας που έχει συμφωνηθεί ρητά (επισήμως ή άτυπα) μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Μπορεί να υποστηριχθεί ότι, σε αυτές τις περιπτώσεις, η εφαρμογή του άρθρου 12 είναι προς το συμφέρον του εργοδότη, γεγονός που αποτελεί σημαντικό στοιχείο για κάθε περίπτωση στο πλαίσιο του εν λόγω άρθρου. Όπως φάνηκε τα προηγούμενα έτη κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η τηλεργασία είναι συνήθως προς το συμφέρον του εργοδότη αλλά και του εργαζομένου, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα περισσότερη ευελιξία, μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και χαμηλότερο λειτουργικό κόστος μίσθωσης για τον εργοδότη. Η διασυνοριακή τηλεργασία κανονικά δεν επηρεάζει αυτά τα οφέλη με διαφορετικό τρόπο. Συνεπώς, δεν χρειάζεται να γίνει διάκριση ως προς το ποιον εξυπηρετεί η τηλεργασία ή με ποιου την πρωτοβουλία πραγματοποιείται, γεγονός που θα ελαφρύνει και τον διοικητικό φόρτο των αρμόδιων οργάνων που πρέπει να αξιολογήσουν μεμονωμένες περιπτώσεις. Αν η τηλεργασία αντέβαινε στην αποτελεσματικότητα της εργασίας του εργαζομένου, ο εργοδότης δεν θα συμφωνούσε με ένα τέτοιο αίτημα για τηλεργασία.

Επομένως, σημασία δεν έχουν τα ειδικά συμφέροντα του εργοδότη και/ή του εργαζομένου, αλλά μάλλον να πληρούνται όλες οι άλλες απαιτήσεις, για παράδειγμα, ο εργαζόμενος πρέπει να εξακολουθεί να τελεί υπό τη διοίκηση του εργοδότη.

Ενδεικτικές περιπτώσεις, τις οποίες θα μπορούσε να καλύπτει το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 βάσει αυτής της ερμηνείας, είναι οι ακόλουθες (εφόσον παρουσιάζουν διασυννοιακά στοιχεία):

- Ο εργοδότης πρέπει να κλείσει ορισμένα δωμάτια του κτιρίου που στεγάζονται τα γραφεία με σκοπό να τα ανακαινίσει. Όλοι οι υπάλληλοι που εργάζονται στα εν λόγω δωμάτια καλούνται να επιστρέψουν στις οικίες τους για να εργαστούν με τηλεργασία.
- Ο εργαζόμενος μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται μόνο από το σπίτι, γιατί π.χ. πρέπει να φροντίζει άρρωστα παιδιά, ηλικιωμένους συγγενείς, μικρά παιδιά ή είναι σύντροφος τέτοιου ατόμου (διαφορετικά, ο εν λόγω εργαζόμενος θα πρέπει π.χ. να λάβει άδεια μετ' αποδοχών ή άνευ αποδοχών και δεν θα είναι πλέον σε θέση να ασκήσει την εργασία του, η οποία είναι σημαντική για τον εργοδότη).
- Ένας εργαζόμενος συμφωνεί με τον εργοδότη ότι θα εργαστεί με τηλεργασία τις επόμενες 4 εβδομάδες για να συγκεντρωθεί καλύτερα σε ένα συγκεκριμένο έργο.
- Ένας εργαζόμενος μένει στον τόπο όπου παραθερίζει και αρχίζει την τηλεργασία από εκεί για έναν ακόμη μήνα προτού επιστρέψει στο σπίτι και συνεχίσει να εργάζεται στο γραφείο.
- Κάθε άλλη συγκρίσιμη περίπτωση, όπου υπάρχει συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του ενδιαφερόμενου εργαζομένου. Σε περίπτωση αμφιβολίας για το αν μια συγκεκριμένη περίπτωση θα μπορούσε να εμπίπτει στο πεδίο αυτής της κατηγορίας, συνιστάται η σύναψη συμφωνίας βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, ώστε να αποφευχθούν διαφορές μεταξύ των κρατών μελών.

Η απόσπαση που αφορά δραστηριότητες τηλεργασίας σε άλλο κράτος μέλος πρέπει να πληροί όλους τους όρους της κλασικής απόσπασης σύμφωνα με την απόφαση αριθ. Α2 της Διοικητικής Επιτροπής και τον πρακτικό οδηγό για την εφαρμοστέα νομοθεσία.

Ειδικότερα, η διασυννοιακή τηλεργασία που εκτελείται κατά τη διάρκεια της περιόδου απόσπασης θα πρέπει να αφορά πλήρη απασχόληση, δηλαδή το 100 % του χρόνου εργασίας.

Η συνεχής, πλήρης τηλεργασία σε ένα κράτος μέλος χωρίς κανένα χρονικό περιορισμό θα εξαιρείται από το άρθρο 12, καθώς/εάν δεν είναι ad hoc ή προσωρινού χαρακτήρα και αναμένεται να υπερβεί τους 24 μήνες. Αντ' αυτού εφαρμόζεται το άρθρο 11 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.

Η μερική απόσπαση, δηλαδή οι εναλλασσόμενες δραστηριότητες στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και στην απομακρυσμένη τοποθεσία σε προσωρινή βάση, αποτελεί, καταρχήν, κατάσταση που θα πρέπει να υπόκειται στην άσκηση δραστηριοτήτων σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη [άρθρο 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004]. Ωστόσο, στην πράξη, μια προσωρινή και ad hoc κατάσταση εργασίας στο εξωτερικό μπορεί να οδηγήσει μόνο σε σύντομη διακοπή του προγράμματος οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Προκειμένου να αποφευχθεί ο διοικητικός φόρτος, αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως μία περίπτωση απόσπασης (συμπλήρωση ενός φορητού εγγράφου Α1 για ολόκληρη την περίοδο αντί πολλών για κάθε μέρος της δραστηριότητας απόσπασης). Η εν λόγω προσέγγιση αιτιολογείται στην απόφαση αριθ. Α2 της Διοικητικής Επιτροπής [παράγραφος 3 στοιχείο β)].

2) Ερμηνεία του άρθρου 13 σε σχέση με την τηλεργασία

Αν η τηλεργασία ασκείται κανονικά και συνήθως σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη, δηλαδή όταν αποτελεί μέρος του κανονικού προτύπου εργασίας βάσει συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου (επίσημης ή άτυπης), το άρθρο 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 δύναται να εφαρμοστεί.

Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, αν ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας ασκείται στο κράτος μέλος κατοικίας, εφαρμόζεται η νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους. Σε αντίθετη περίπτωση, εφαρμόζεται η νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η έδρα ή ο χώρος δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή του εργοδότη. Σύμφωνα με το άρθρο 14 παράγραφος 8 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009, στο πλαίσιο συνολικής αξιολόγησης, ποσοστό λιγότερο από το 25 % των σχετικών κριτηρίων αποτελεί δείκτη ότι ουσιώδες μέρος των δραστηριοτήτων δεν ασκείται στο σχετικό κράτος μέλος. Η κατάσταση πρέπει να εξεταστεί για τους επόμενους 12 μήνες σύμφωνα με το άρθρο 14 παράγραφος 10 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009.

Το άρθρο 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και το άρθρο 14 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 πρέπει να εφαρμόζονται ως κανόνες στην τηλεργασία. Στο πλαίσιο συνολικής αξιολόγησης, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα συγκεκριμένα στοιχεία της τηλεργασίας.

Ωστόσο, το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο δεν επιτρέπει παρέκκλιση ειδικά για την τηλεργασία από το άρθρο 13 και τον κανόνα του 25 %. Εάν σημαντικό μέρος (25 % και άνω) λαμβάνει χώρα στο κράτος μέλος κατοικίας του ενδιαφερόμενου προσώπου, μπορεί να συναφθεί συμφωνία δυνάμει του άρθρου 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 προκειμένου να διασφαλιστεί ότι δεν εφαρμόζεται η νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους κατοικίας, αλλά εκείνη του κράτους μέλους στο οποίο ο εργοδότης έχει την καταστατική του έδρα ή τον χώρο δραστηριοτήτων του.

Οι ακόλουθες περιπτώσεις θα μπορούσαν να καλυφθούν από το άρθρο 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004:

- εναλλαγή μεταξύ εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και τηλεργασίας σε εβδομαδιαία βάση (π.χ. μία ημέρα την εβδομάδα κάθε εβδομάδα)·
- προβλέπονται μεγαλύτερα διαλείμματα (π.χ. μία εβδομάδα κάθε έξι εβδομάδες)·
- ένα πιο ευέλικτο σύστημα: π.χ. επιτρέπεται στον εργαζόμενο η τηλεργασία όταν το επιτρέπει η φύση της εργασίας που πρέπει να πραγματοποιηθεί ή π.χ. κατά τη διάρκεια ενός μέγιστου αριθμού ημερών τηλεργασίας ανά έτος.

3) Προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 16 στις συμφωνίες σχετικά με την τηλεργασία

Μολονότι η προτεινόμενη ερμηνεία των άρθρων 12 και 13 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 αφήνει ήδη το περιθώριο να εξεταστούν ορισμένες πτυχές της ιδιαίτερης κατάστασης της τηλεργασίας, οι συμφωνίες δυνάμει του άρθρου 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 σχετικά με τις εξαιρέσεις από τους γενικούς κανόνες για την ισχύουσα νομοθεσία, προς το συμφέρον ορισμένων προσώπων ή κατηγοριών προσώπων, εξακολουθούν να αποτελούν το εργαλείο για την αντιμετώπιση των νέων/άτυπων εργασιακών καταστάσεων σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, εάν το αποτέλεσμα της εφαρμογής του νομικού πλαισίου δεν κρίνεται ικανοποιητικό.

Υπάρχουν οι εξής δυνατότητες:

- **Μεμονωμένες συμφωνίες του άρθρου 16** τις οποίες μπορούν να συνάψουν τα εμπλεκόμενα κράτη μέλη για κάθε μεμονωμένη περίπτωση
- **Συμφωνίες του άρθρου 16 για ομάδες προσώπων** τις οποίες μπορούν να συνάψουν τα εμπλεκόμενα κράτη μέλη για ομάδες προσώπων (που θα μπορούσαν να καλύπτουν συγκεκριμένες κατηγορίες προσώπων όπως π.χ. τους εργαζομένους συγκεκριμένων εργοδοτών ή και π.χ. μια ορισμένη ομάδα τηλεργαζομένων)

Η διαχείριση των μεμονωμένων συμφωνιών του άρθρου 16 πρέπει να πραγματοποιείται μέσω του συστήματος EESSI. Εναπόκειται στα εμπλεκόμενα κράτη μέλη να συμφωνήσουν για τη διαδικασία διαχείρισης ορισμένων ομάδων προσώπων. Σε κάθε περίπτωση, αυτές οι διαδικασίες πρέπει να είναι διαφανείς και πρέπει να διασφαλίζεται ότι όλα τα εμπλεκόμενα κράτη μέλη είναι ενημερωμένα σχετικά με τα πρόσωπα για τα οποία ισχύουν αυτές οι συμφωνίες.

Δεδομένου ότι οι συμφωνίες βάσει του άρθρου 16 μπορούν να συναφθούν μόνο προς το συμφέρον των ενδιαφερομένων προσώπων και με τη συναίνεση αυτών, πρέπει να διασφαλιστεί ότι ένα πρόσωπο που εμπίπτει σε συγκεκριμένη ομάδα προσώπων μπορεί τουλάχιστον να επιλέξει να εξαιρεθεί από αυτές τις συμφωνίες.

Προκειμένου να διευκολυνθεί η σύναψη τέτοιων συμφωνιών για τις περιπτώσεις όπου η ερμηνεία που προτείνεται στο μέρος II κεφάλαια 1 και 2 του παρόντος σημειώματος θα έχει ως αποτέλεσμα την αρμοδιότητα του κράτους μέλους κατοικίας του ενδιαφερόμενου προσώπου, η διοικητική επιτροπή συμφωνεί ότι τα ακόλουθα κριτήρια μπορούν να ευνοήσουν μια συμφωνία βάσει του άρθρου 16:

- τηλεργασία για οικογενειακούς λόγους όπως νοσηλεία συγγενή ή ανάγκη συνεχούς ή αυξημένης φροντίδας συγγενή·
- τηλεργασία με στόχο τη διευκόλυνση της άσκησης της δραστηριότητας από άτομα με αναπηρία.
- **Πολυμερείς συμφωνίες του άρθρου 16** τις οποίες μπορούν να συμφωνήσουν να συνάψουν περισσότερα από δύο κράτη μέλη για συγκεκριμένες ομάδες προσώπων

Αρκετά κράτη μέλη αποφάσισαν να συνάψουν πολυμερή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία, η οποία έχει οριστεί ότι θα αρχίσει να ισχύει την 1η Ιουλίου 2023. Η συμφωνία-πλαίσιο προβλέπει τη δυνατότητα παρέκκλισης, κατόπιν αιτήματος, από το κατώτατο όριο του 25 % της εργασίας που εκτελείται στο κράτος μέλος διαμονής, το οποίο εφαρμόζεται δυνάμει των κανονισμών για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, υπό την προϋπόθεση ότι η εργασία εκτελείται τόσο για έναν ή περισσότερους εργοδότες που είναι εγκατεστημένοι σε ένα κράτος μέλος όσο και από το σπίτι στο κράτος μέλος κατοικίας μέσω διασυνοριακής τηλεργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές, η συμφωνία προβλέπει ότι η νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους στο οποίο είναι εγκατεστημένος/-οι ο/οι εργοδότης/-ες εφαρμόζεται παρά την τηλεργασία σε ποσοστό μικρότερο του 50 % του χρόνου εργασίας στο κράτος μέλος κατοικίας.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις λεπτομέρειες της συμφωνίας, καθώς και σχετικά με τους υπογράφοντες, δημοσιεύονται στη διεύθυνση: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/eu-cross-border-telework-eu>

III. Έναρξη ισχύος του παρόντος καθοδηγητικού σημειώματος

Η ερμηνεία που προτείνεται στο παρόν σημείωμα πρόκειται να χρησιμοποιηθεί από την 1η Ιουλίου 2023 και καλύπτει κάθε μορφή οργάνωσης τηλεργασίας από την εν λόγω ημερομηνία.
