

Bruxelles, den 19. juni 2025
(OR. en)

10570/25

Interinstitutionel sag:
2024/0068(COD)

SOC 443
EMPL 304
ECOFIN 849
EDUC 275
JEUN 164
CODEC 859
IA 75

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	9936/25
Komm. dok. nr.:	COM(2024) 132 final
Vedr.:	Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om forbedring og håndhævelse af praktikanter arbejdsvilkår og om bekæmpelse af almindelige ansættelsesforhold, der er camoufleret som praktikophold ("praktikdirektivet") – <i>Generel indstilling</i>

På samlingen den 19. juni 2025 nåede Rådet frem til en generel indstilling til ovennævnte forslag.

Teksten som godkendt af Rådet findes i bilaget.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV**om forbedring og håndhævelse af praktikanter
arbejdsvilkår og om bekæmpelse af falske
praktikophold ("praktikdirektivet")**

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b),

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg¹,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget²,

efter den almindelige lovgivningsprocedure³, og

¹ EUT C [...].

² EUT C [...].

³ Europa-Parlamentets holdning af ... [(EUT ...)/(endnu ikke offentliggjort i EUT)] og Rådets afgørelse af

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Den 10. marts 2014 vedtog Rådet en henstilling om en kvalitetsramme for praktikophold⁴ ("henstillingen fra 2014") for at fastsætte EU-dækkende kvalitetsstandarder for praktikophold. Henstillingen fra 2014 omfatter 21 principper for praktikophold for at forbedre deres kvalitet, navnlig for at sikre lærings- og uddannelsesindhold af høj kvalitet og passende arbejdsvilkår med henblik på at støtte overgangen fra uddannelse til beskæftigelse og øge praktikanternes beskæftigelsesegnethed. Henstillingen fra 2014 gælder alle praktikophold med undtagelse af praktikophold, der indgår i læseplanerne for formel uddannelse, og praktikophold, der er reguleret i national ret, hvis gennemførelse er obligatorisk for at få adgang til at udøve et bestemt erhverv.
- (2) [udgår]
- (3) Den styrkede ungdomsgaranti, som er fastsat i Rådets henstilling af 30. oktober 2020 om en bro til job⁵, har til formål at sikre, at alle unge under 30 år senest fire måneder efter, at de er blevet arbejdsløse eller har forladt uddannelsessystemet, modtager et kvalitetstilbud om beskæftigelse, videreuddannelse, lærlingeuddannelse eller praktik. Henstillingen fra 2014 tjener som et vigtigt referencepunkt for måling af kvaliteten af praktiktilbud under den styrkede ungdomsgaranti.
- (4) Der er mangel på arbejdskraft i mange erhverv og på alle kvalifikationsniveauer. Denne situation forventes at blive forværret i takt med det forventede fald i befolkningen i den erhvervsaktive alder og med den stigende efterspørgsel efter flere erhverv, der er relevante for den grønne og den digitale omstilling. De unges lavere arbejdsmarkedsdeltagelse bidrager til denne mangel. Praktikophold af høj kvalitet kan være nyttige opkvalificerings- og/eller omskolingsmuligheder for personer i alle aldre og kan give dem praktiske færdigheder på jobbet, der giver dem mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet eller at styre deres karriere i en ny retning.

⁴ EUT C 88 af 27.3.2014, s. 1.

⁵ Rådets henstilling af 30. oktober 2020 om en bro til job – styrkelse af ungdomsgarantien og erstatning af Rådets henstilling af 22. april 2013 om oprettelsen af en ungdomsgaranti – 2020/C 372/01 (EUT C 372 af 4.11.2020, s. 1).

- (5) Praktikophold kan hjælpe folk med at opnå praktisk erfaring og erhvervserfaring, forbedre deres beskæftigelsesegnethed og lette deres overgang til fast beskæftigelse. Praktikophold udgør således en vigtig adgangsvej til arbejdsmarkedet. For arbejdsgivere giver praktikophold mulighed for at tiltrække, uddanne og fastholde folk. De kan nedbringe omkostningerne i forbindelse med at søge efter og rekruttere kvalificeret personale, når praktikanter tilbydes en almindelig stilling efter deres praktikophold. Dette mål kan dog kun nås, hvis praktikopholdene er af god kvalitet og tilbyder rimelige arbejdsvilkår.
- (6) Der er fortsat udfordringer med hensyn til problematisk brug af praktikophold, herunder gennem falske praktikophold, hvorved arbejdstagerne fratages deres fulde rettigheder i henhold til EU-retten, national ret og nationale kollektive overenskomster, og de risikerer at blive fanget i usikre arbejdsvilkår. Falske praktikophold forvrider konkurrencen imellem virksomhederne ved at stille de arbejdsgivere, der overholder reglerne, ringere, og fører til omgåelse af arbejdsgivernes skattemæssige og sociale forpligtelser og erstatter faste job. I andre tilfælde opfylder arbejdsgivere muligvis ikke alle de krav, der følger af EU-retten, national ret, nationale kollektive overenskomster eller national praksis, og fratager derved praktikanterne deres fulde rettigheder.
- (7) Hertil kommer, at praktikanter på grund af deres sårbare stilling på arbejdsmarkedet sandsynligvis ikke vil hævde deres rettigheder. Manglen på, kompleksiteten af eller mangfoldigheden af lovgivningsmæssige rammer for praktikophold i forskellige medlemsstater kombineret med utilstrækkelig håndhævelse af national lovgivning og manglende kontrol- og tilsynskapacitet samt manglende klarhed om, hvilke myndigheder der er ansvarlige for kontrol og håndhævelse, er blandt de vigtigste faktorer, der fører til problematisk brug af praktikophold.
- (8) Der er dokumentation for, at en betydelig del af praktikanterne er underlagt mindre gunstige arbejdsvilkår end ansatte, bl.a. med hensyn til deres lønforhold, arbejdstid, orlovsrettigheder samt deres afbenyttelsesret for udstyr.

- (9) På EU-niveau tilbyder flere gældende retlige instrumenter et sæt rammer til beskyttelse af arbejdstagere, deriblandt direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår⁶, direktivet om passende mindstelønninger⁷, direktivet om tilrettelæggelse af arbejdstiden⁸, direktivet om sikkerhed og sundhed under arbejdet⁹, direktiverne om ligebehandling og ikkeforskelsbehandling¹⁰, direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner¹¹, direktivet om information og høring af arbejdstagerne¹², direktivet om tidsbegrænset ansættelse¹³, direktivet om deltidsarbejde¹⁴, direktivet om udstationering af arbejdstagere¹⁵ og direktivet om vikararbejde¹⁶. Disse retlige rammer finder fuldt ud anvendelse på praktikanter, som har en ansættelseskontrakt, eller som er i et ansættelsesforhold som defineret i gældende lovgivning, kollektive overenskomster eller praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis. Unionens retlige rammer omfatter tillige henstillinger om kvaliteten af praktikophold¹⁷ og af lærlingeuddannelser¹⁸ og om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige¹⁹.

⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2041 af 19. oktober 2022 om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union (EUT L 275 af 25.10.2022, s. 33).

⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9).

⁹ Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1).

¹⁰ Bl.a.: Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16).

¹¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79).

¹² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab – Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens fælles erklæring om arbejdstagerrepræsentation (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29).

¹³ Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175 af 10.7.1999, s. 43).

¹⁴ Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS – bilag: rammeaftale om deltidsarbejde (EFT L 14 af 20.1.1998, s. 9).

¹⁵ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2018/957 af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EUT L 173 af 9.7.2018, s. 16).

¹⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

¹⁷ Rådets henstilling af 10. marts 2014 om en kvalitetsramme for praktikophold (EUT C 88 af 27.3.2014, s. 1).

¹⁸ Rådets henstilling af 15. marts 2018 om en europæisk ramme for effektive lærlingeuddannelser af høj kvalitet (EUT C 153 af 2.5.2018, s. 1).

¹⁹ Rådets henstilling af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige (EUT C 387 af 15.11.2019, s. 1).

- (10) I rapporten om det endelige resultat af konferencen om Europas fremtid fra maj 2022 blev der fremsat forslag om at sikre, at unges praktikophold og job overholder kvalitetsstandarder, bl.a. med hensyn til løn, samt gennem et retligt instrument forbud mod ulønnede praktikophold på arbejdsmarkedet og uden for det formelle uddannelsessystem.
- (11) Den 14. juni 2023 vedtog Europa-Parlamentet en beslutning i henhold til artikel 225 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) med henstillinger til Kommissionen vedrørende praktikophold af høj kvalitet²⁰. I beslutningen opfordrede Parlamentet Kommissionen til "at ajourføre og styrke Rådets henstilling fra 2014 og til at gøre den til et stærkere lovgivningsmæssigt instrument". Det opfordrede endvidere Kommissionen til at medtage yderligere principper i en ajourført kvalitetsramme for praktikophold. Europa-Parlamentet opfordrede specifikt Kommissionen til "at foreslå et direktiv om praktikophold på det åbne arbejdsmarked, praktikophold som led i aktive arbejdsmarkedspolitikker og praktikophold, der er en obligatorisk del af en faglig uddannelse, med henblik på at sikre minimumskvalitetsstandarder, herunder regler om varigheden af praktikophold, adgang til social beskyttelse i overensstemmelse med national ret og praksis samt vederlag, der sikrer en anstændig levestandard, for at undgå udnyttelsespraksis".
- (12) Kommissionen afholdt i henhold til artikel 154 i TEUF en todelt høring af arbejdsmarkedets parter på EU-plan om behovet, målene og de retlige muligheder for en potentiel indsats for yderligere at forbedre kvaliteten af praktikophold. Der var ingen enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede forhandlinger om disse emner. Det er imidlertid vigtigt at træffe foranstaltninger på EU-plan på dette område ved at tilpasse den nuværende ramme for praktikophold, samtidig med at der tages hensyn til resultatet af høringen af arbejdsmarkedets parter.

²⁰ Europa-Parlamentets beslutning af 14. juni 2023 med henstillinger til Kommissionen om praktikophold af høj kvalitet i Unionen (EUT C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [udgår]
- (14) Artikel 153, stk. 2, i TEUF sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b), i TEUF tillægger Europa-Parlamentet og Rådet beføjelse til at vedtage direktiver om minimumsforskrifter for arbejdsvilkår med henblik på at nå de mål, der er fastsat i artikel 151 i TEUF, nemlig at fremme beskæftigelsen og forbedre leve- og arbejdsvilkårene.
- (15) I betragtning af de vedvarende udfordringer med hensyn til problematisk brug af praktikophold i Unionen er der behov for yderligere tiltag for at bekæmpe falske praktikophold og for at sikre, at den relevante gældende EU-lovgivning og nationale ret gennemføres og håndhæves fuldt ud for så vidt angår praktikanter. Dette direktiv søger at overkomme disse udfordringer ved at fastsætte minimumskrav med henblik på at forbedre og håndhæve arbejdsvilkårene for praktikanter i Unionen og bekæmpe falske praktikophold ved at fastlægge en fælles ramme med principper og foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre ligebehandling og for mere effektivt at gennemføre og håndhæve EU-lovgivning og national ret, som finder anvendelse på arbejdstagere.
- (16) Kapitel II og IV i dette direktiv bør finde anvendelse på praktikanter med en ansættelseskontrakt eller i et ansættelsesforhold som defineret i gældende lovgivning, kollektive overenskomster eller praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til EU-Domstolens praksis. Den Europæiske Unions Domstols retspraksis har opstillet kriterier til at fastslå en arbejdstagers status, hvilket skal baseres på en vurdering fra sag til sag. Desuden bør kapitel III i dette direktiv finde anvendelse på enhver person, der deltager i et falsk praktikophold.

- (16a) Klassificeringen af et praktikophold, der indgår i en formel uddannelse, fastlægges inden for de nationale uddannelsessystemer under hensyntagen til deres specifikke strukturer og bestemmelser. På grund af deres specifikke lovgivningsmæssige rammer og de specifikke offentlige interesser, som de forfølger, bør praktikophold, der gennemføres inden for de nationale rammer for uddannelse, såsom erhvervsuddannelsesforhold, lærlingeuddannelser, praktikophold, som gennemføres inden for rammerne af formel uddannelse, herunder dem, der er en forudsætning for at påbegynde en formel uddannelse eller erhvervsuddannelse, samt praktikophold, der er obligatoriske for at opnå en bestemt grad eller kvalifikation, og erhvervspraktikophold som defineret i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer²¹, ikke være omfattet af dette direktiv.
- (16b) Praktikophold, der indgår i aktive arbejdsmarkedspolitikker, bør udelukkes fra anvendelsesområdet for dette direktiv på grund af deres specifikke lovgivningsmæssige rammer, der har til formål at nå visse sociale og arbejdsmarkedsmæssige mål, og fordi de er underlagt offentligt tilsyn inden for disse rammer.
- (17) [udgår]
- (18) [udgår]

²¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF af 7. september 2005 om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer (EUT L 255 af 30.9.2005, s. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Praktikophold er tidsbegrænsede, omfatter et betydeligt indslag af læring og uddannelse og gennemføres for at opnå praktisk erfaring og erhvervserfaring. Indslaget af læring og uddannelse i praktikophold anses for at være betydeligt, når praktikanter erhverver eller forbedrer et sæt færdigheder, praktisk erfaring eller brancheindsigt og faglig indsigt med henblik på at forbedre deres beskæftigelsesegnethed og forberede dem på fremtidige karrieremuligheder og - udfordringer. I lyset af ovenstående bør personer, der skal gennemgå en prøvetid, der har til formål at vurdere deres præstationer inden for rammerne af et varigt ansættelsesforhold (f.eks. tidsbegrænset arbejdskontrakt i den private sektor, vedtægtsomfattet offentlig tjeneste osv.), ikke anses som praktikanter i henhold til dette direktiv.
- (19b) Falske praktikophold bør forstås som camouflerede ansættelsesforhold, som arbejdsgiveren hævder er praktikophold, men som faktisk er ansættelsesforhold, der ikke indeholder elementerne i et praktikophold som defineret i dette direktiv. Som følge heraf befinder de berørte personer sig muligvis ikke i en situation, hvor de er omfattet af et passende niveau af rettigheder og beskyttelse, som arbejdstagere indrømmes i henhold til EU-retten eller national ret, nationale kollektive overenskomster eller national praksis, hvilket kan føre til retsusikkerhed og mindre gunstige arbejdsvilkår.
- (20) Princippet om ikkeforskelsbehandling egner sig til at bekæmpe misbrug af praktikophold, f.eks. at give praktikanter mindre gunstige arbejdsvilkår eller lavere løn end sammenlignelige ansatte uden behørig begrundelse. Det kan også bidrage til at gøre praktikophold mere tilgængelige for grupper af arbejdstagere i en sårbar situation og forbedre formålstjenligheden ved praktikophold som en adgangsvej til fast beskæftigelse.

- (21) Det er således nødvendigt at fastsætte princippet om ikkeforskelsbehandling af praktikanter, som bør finde anvendelse i tillæg til § 4 i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF²², hvori det er fastsat, at ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse ikke må være mindre gunstige end dem, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold. Praktikanter, som har et ansættelsesforhold, kan betegnes som "personer med tidsbegrænset ansættelse" i nævnte direktivs forstand. Paragraffen om princippet om ikkeforskelsbehandling giver imidlertid ikke mulighed for sammenligning med andre personer med tidsbegrænset ansættelse. Den anerkender heller ikke den særligt sårbare situation, som praktikanter befinder sig i. Det er således nødvendigt at sikre, at princippet om ligebehandling i forhold til sammenlignelige ansatte finder anvendelse på alle praktikanter i et ansættelsesforhold.
- (22) Medlemsstaterne bør derfor sikre, at praktikanter for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder lønforhold, ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige ansatte i samme virksomhed, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold. I dette direktiv bør "løn" forstås i overensstemmelse med national ret, nationale kollektive overenskomster og national praksis i hver medlemsstat og kan omfatte kompensation i form af enten penge eller naturalier. Den omstændighed, at en person er praktikant, kan ikke i sig selv være begrundelse for en mindre gunstig behandling af vedkommende i forhold til ansatte i samme virksomhed. Imidlertid kan omstændigheder såsom andre arbejdsopgaver, mindre ansvar eller lavere arbejdsintensitet i forhold til sammenlignelige ansatte være objektive begrundelser for forskelsbehandling, hvor det er relevant, for så vidt angår de konkrete arbejdsvilkår, herunder løn. Medlemsstaterne kan, hvis det er tilladt i henhold til national ret eller praksis, og hvis arbejdsmarkedets parter i fællesskab er enige herom, give arbejdsmarkedets parter mulighed for via kollektive overenskomster at fastsætte de objektive begrundelser, der kan berettige en anderledes behandling af praktikanter. Forskelsbehandlingens omfang bør dog under alle omstændigheder stå i et rimeligt forhold til disse objektive begrundelser og forblive i overensstemmelse med målene for dette direktiv.

²² Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175 af 10.7.1999, s. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Anvendelsen af princippet om ikkeforskelsbehandling kræver, at der udpeges en sammenlignelig ansat, som har samme eller lignende arbejde/rolle som praktikanten, under behørig hensyntagen til omstændigheder såsom erhvervs erfaring, kvalifikationer og færdigheder som defineret i national ret eller nationale kollektive overenskomster.
- (24) [udgår]
- (25) Medlemsstaterne bør sikre effektive foranstaltninger i overensstemmelse med national ret og praksis, herunder, hvor det er relevant, kontrol og tilsyn foretaget af de kompetente myndigheder, med henblik på at identificere og bekæmpe falske praktikophold. Hvor det er relevant, kan medlemsstaterne også i overensstemmelse med national ret eller praksis overdrage opgaver i forbindelse med identifikation og bekæmpelse af falske praktikophold til arbejdsmarkedets parter.
- (26) Vurderingen, der har til formål at identificere og bekæmpe falske praktikophold, bør baseres på de faktiske omstændigheder og ikke på kontraktforholdets ordrette betegnelse. De kompetente myndigheder bør fra sag til sag foretage en helhedsvurdering af samtlige relevante faktuelle elementer.
- (26a) Selv om en passende varighed af et praktikophold kan variere afhængigt af dets formål og sektor, anses en varighed på op til seks måneder i overensstemmelse med national ret eller praksis generelt for at være tilstrækkelig til at nå de tilsigtede mål. En betydeligt længere varighed, navnlig hvis der gennemføres flere på hinanden følgende praktikophold hos den samme udbyder, kan give anledning til bekymring over praktikopholdets reelle karakter og bør vurderes nøje. I visse tilfælde kan en længere varighed dog være passende, hvis dette understøtter formålet med praktikopholdet.

- (26b) Med henblik på at foretage en vurdering af samtlige relevante faktuelle elementer kan de kompetente myndigheder blandt andet tage følgende elementer i betragtning: manglen på et betydeligt indslag af læring eller uddannelse, en uforholdsmæssigt lang varighed eller flere på hinanden følgende praktikophold hos samme arbejdsgiver for samme person samt arbejdsopgaver, ansvar og arbejdsintensitet. De kompetente myndigheder kan tage hensyn til yderligere elementer i henhold til national ret eller praksis.
- (27) [udgår]
- (28) Når de kompetente myndigheder foretager deres analyse af samtlige relevante faktuelle elementer for at identificere og bekæmpe falske praktikophold, kan de opleve vanskeligheder med at få adgang til de oplysninger, der er nødvendige for at foretage denne analyse. For at de kompetente myndigheder skal kunne varetage deres opgaver, bør arbejdsgiverne efter anmodning pålægges at give dem de nødvendige oplysninger, som de råder over. Det er afgørende at sikre adgangen til sådanne oplysninger for at gøre det muligt for de kompetente myndigheder at afgøre, om et praktikophold foregår i overensstemmelse med det tilsigtede formål, eller om det eventuelt udgør et falsk praktikophold.
- (28a) Sådanne oplysninger kan omfatte oplysninger om antallet af praktikanter hos arbejdsgiveren og deres ansættelsesstatus i forhold til det samlede antal ansatte. De kan også omfatte varigheden af praktikophold samt arten af de opgaver og ansvarsområder, der tildeles praktikanter, sammenlignet med dem, som sammenlignelige ansatte har.
- (29) [udgår]
- (30) [udgår]

- (31) Ud over dette direktiv bør medlemsstaterne sikre fuld gennemførelse og håndhævelse af de rettigheder, der er nedfældet i gældende EU-ret, som finder anvendelse på praktikanter i et ansættelsesforhold. Medlemsstaterne bør navnlig udvikle de kompetente myndigheders kapacitet, om nødvendigt efter en risikobaseret tilgang.
- (32) Dette direktiv indeholder et omfattende system med bestemmelser, der skal bidrage til at sikre effektiv håndhævelse og beskyttelse af rettighederne for praktikanter i et ansættelsesforhold i henhold til enten dette direktiv eller anden EU-lovgivning, som finder anvendelse på arbejdstagere. Kommunikationskanaler til indberetning af påståede overtrædelser som følge af anvendelsen af dette direktiv kan hjælpe praktikanter med at håndhæve deres arbejdstagerrettigheder. Eksisterende kanaler kan også anvendes til dette formål.
- (33) Praktikanter bør have adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og klageadgang, herunder passende compensation. Praktikanterne bør informeres om klagemekanismerne med henblik på at udøve deres klageret. I betragtning af den grundlæggende karakter af retten til effektiv retsbeskyttelse bør praktikanter fortsat være omfattet af denne beskyttelse selv efter ophøret af et praktikophold, der har givet anledning til en påstået tilsidesættelse af rettigheder i henhold til dette direktiv.
- (34) For at sikre effektiv beskyttelse af praktikanter bør medlemsstaterne sikre, at arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret eller praksis er i stand til at indlede enhver relevant retslig eller administrativ procedure med henblik på at forsvare eller håndhæve alle de rettigheder og forpligtelser, der følger af dette direktiv. Hvis et sådant søgsmål kan antages til realitetsbehandling i henhold til national ret eller praksis, bør medlemsstaterne sikre, at arbejdstagerrepræsentanter er i stand til at handle på vegne af eller til støtte for en praktikant. Medlemsstater, der ikke tillader arbejdstagerrepræsentanter at handle på vegne af eller til støtte for en praktikant, bør ikke være tvunget hertil.

- (35) Praktikanter bør have passende retlig og administrativ beskyttelse mod ugunstig behandling og repressalier efter at have indgivet en klage til arbejdsgiveren eller som følge af enhver procedure, der er indledt med det formål at håndhæve de forpligtelser og påberåbe sig de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv. Praktikanter i et ansættelsesforhold bør navnlig beskyttes mod afskedigelse eller tilsvarende foranstaltninger og mod enhver forberedelse til afskedigelse eller tilsvarende foranstaltninger som reaktion på, at praktikanterne har udøvet de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv.
- (36) Medlemsstaterne bør fastsætte regler om sanktioner, der er effektive, står i et rimeligt forhold til overtrædelsen og har afskrækkende virkning, og som pålægges ved tilsidesættelse af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv. Sanktioner kan omfatte administrative og økonomiske sanktioner såsom bøder eller betaling af kompensation samt andre former for sanktioner.
- (37) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og berører dermed ikke medlemsstaternes beføjelser til at opretholde eller indføre gunstigere bestemmelser. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser.
- (38) Eftersom målene for dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne, men på grund af deres omfang og virkninger bedre kan nås på EU-plan, kan Unionen vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU). I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.

- (39) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge administrative, økonomiske og retlige byrder, navnlig hvis dette ville hæmme oprettelsen og udviklingen af mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne opfordres derfor til at foretage en vurdering af virkningen af deres gennemførelsesforanstaltninger på sådanne virksomheder for at sikre, at de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, med særlig opmærksomhed på mikrovirksomheder og på den administrative byrde, samt til at offentliggøre resultaterne af disse vurderinger og til ved behov at yde støtte til de pågældende virksomheder.
- (40) Medlemsstaterne kan overlade gennemførelsen af dette direktiv til arbejdsmarkedets parter, hvis arbejdsmarkedets parter anmoder herom i fællesskab, og forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes med dette direktiv. De bør også i overensstemmelse med national ret og praksis træffe passende foranstaltninger til at sikre effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter og fremme og styrke den sociale dialog med henblik på gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv –

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

Kapitel I

Almindelige bestemmelser

Artikel 1

Genstand

Dette direktiv fastlægger en fælles ramme med principper og foranstaltninger til at:

- a) forbedre og håndhæve arbejdsvilkårene for de praktikanter, der er omfattet af dette direktiv, og
- b) bekæmpe falske praktikophold.

Artikel 1a

Anvendelsesområde

- 1. Med henblik på kapitel II og IV finder dette direktiv anvendelse på praktikanter, som har en ansættelseskontrakt, eller som er i et ansættelsesforhold, som defineret i gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis i medlemsstaterne under hensyntagen til Domstolens retspraksis, og hvis praktikophold ikke er obligatoriske.
- 1a. Med henblik på kapitel III finder dette direktiv anvendelse på enhver person, der deltager i et falsk praktikophold.
- 2. Dette direktiv finder hverken anvendelse på praktikophold, der gennemføres inden for de nationale rammer for uddannelse eller praktikophold, der indgår i aktive arbejdsmarkedspolitikker.

Artikel 2
Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- a) "praktikophold": en afgrænset periode med jobtræning, som omfatter et betydeligt indslag af læring og uddannelse, og som gennemgås med det formål at opnå praktisk erfaring og erhvervserfaring med henblik på at forbedre beskæftigelsesegnetheden og lette overgangen til arbejdsmarkedet
- b) "praktikant": en person, der gennemfører et praktikophold
- c) [udgår]
- d) [udgår]
- e) "sammenlignelig ansat": en person med en ansættelseskontrakt eller i et ansættelsesforhold i samme virksomhed, og som ikke gennemfører et praktikophold og har samme eller lignende arbejde/rolle, idet der tages behørigt hensyn til omstændigheder såsom erhvervserfaring, kvalifikationer og færdigheder
- f) "falsk praktikophold": et camoufleret ansættelsesforhold, som arbejdsgiveren hævder er et praktikophold, men som faktisk ikke er et praktikophold i dette direktivs forstand.

Kapitel II

Ligebehandling

Artikel 3

Princippet om ikkeforskelsbehandling

1. Medlemsstaterne sikrer, at praktikanter med hensyn til arbejdsvilkår, herunder lønforhold, ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige ansatte, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold, såsom andre arbejdsopgaver, mindre ansvar, lavere arbejdsintensitet eller et højere indslag af læring og uddannelse.
2. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig ansat i samme virksomhed, foretages sammenligningen ved henvisning til den kollektive overenskomst, der gælder på området, eller – hvis en sådan ikke foreligger – til national ret eller praksis.
3. Medlemsstaterne kan, hvis de nationale arbejdsmarkedsparter i fællesskab er enige herom, give arbejdsmarkedets parter mulighed for på det relevante niveau og på de af medlemsstaterne fastsatte betingelser at opretholde eller indgå kollektive overenskomster, der fastlægger de objektive grunde, som anses for at berettige en anderledes behandling, i overensstemmelse med stk. 1.

Kapitel III

Falske praktikophold

Artikel 4

Foranstaltninger til bekæmpelse af falske praktikophold

Medlemsstaterne sørger for effektive foranstaltninger i overensstemmelse med national ret eller praksis, herunder, hvor det er relevant, kontrol og tilsyn foretaget af de kompetente myndigheder, med henblik på at identificere og bekæmpe falske praktikophold.

Artikel 5

Vurdering af falske praktikophold

1. For at identificere et falsk praktikophold foretager de kompetente myndigheder en helhedsvurdering af relevante faktuelle elementer i overensstemmelse med national ret eller praksis. Denne vurdering kan bl.a. tage stilling til, om følgende elementer gør sig gældende:
 - a) manglen på et betydeligt indslag af læring eller uddannelse
 - b) en uforholdsmæssigt lang varighed og/eller flere på hinanden følgende påståede praktikophold hos samme arbejdsgiver for samme person
 - c) tilsvarende arbejdsopgaver, ansvar og arbejdsintensitet sammenlignet med sammenlignelige ansatte.
 - d) [udgår]
 - e) [udgår]
 - f) [udgår]

2. Med henblik på den vurdering, der er omhandlet i stk. 1, sikrer medlemsstaterne, at arbejdsgiverne efter anmodning giver de kompetente myndigheder alle nødvendige oplysninger.
- a) [udgår]
 - b) [udgår]
 - c) [udgår]
 - d) [udgår]
 - e) [udgår]
3. [udgår]

Kapitel IV

Håndhævelse og støtteforanstaltninger

Artikel 6

Gennemførelse og håndhævelse af relevant EU-ret

Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med national ret eller praksis effektive foranstaltninger til at sikre, at al relevant EU-lovgivning, som finder anvendelse på arbejdstagere, også gennemføres og håndhæves fuldt ud for så vidt angår praktikanter. De skal navnlig:

- a) sikre, at oplysninger om praktikanter rettigheder er offentligt tilgængelige på en klar, fyldestgørende og lettilgængelig måde
- b) udarbejde vejledningsmateriale til praktikanternes arbejdsgivere om den retlige ramme for praktikophold, herunder et passende niveau af oplysninger om de relevante arbejdsretlige aspekter og aspekter vedrørende social beskyttelse
- c) sikre effektive foranstaltninger, herunder, hvor det er relevant, kontrol og tilsyn foretaget af de kompetente myndigheder, med henblik på at håndhæve relevant arbejdsret for så vidt angår praktikanter
- d) [udgår]
- e) udvikle de kompetente myndigheders kapacitet, navnlig via uddannelse og vejledning, med henblik på en målrettet proaktiv indsats over for og retsforfølgelse af de arbejdsgivere, der ikke overholder reglerne
- f) i samarbejde med de kompetente myndigheder eller, hvor det er relevant, arbejdsmarkedets parter sikre, at der er indført kommunikationskanaler, hvorigennem praktikanter kan indberette påståede overtrædelser af rettigheder og forpligtelser i henhold til dette direktiv, samt informere om disse kommunikationskanaler.

Artikel 7
Klageadgang

Medlemsstaterne sikrer, at praktikanter, herunder også praktikanter, hvis ansættelsesforhold er ophørt, har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og klageadgang, herunder passende kompensation for den lidte skade, i tilfælde af tilsidesættelse af deres rettigheder i henhold til dette direktiv.

Artikel 8
Procedurer for arbejdstagerrepræsentanter

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret eller praksis er i stand til at indlede enhver relevant retslig eller administrativ procedure med henblik på at håndhæve de rettigheder og forpligtelser, der følger af dette direktiv, og er i stand til at handle, hvis det er tilladt i henhold til national ret eller praksis, på vegne af eller til støtte for en praktikant i tilfælde af tilsidesættelse af en rettighed eller forpligtelse, der følger af dette direktiv, med praktikantens samtykke.

Artikel 9

Beskyttelse mod ugunstig behandling eller repressalier

1. Medlemsstaterne træffer de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte praktikanter eller deres repræsentanter mod ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side og repressalier, fordi der er indgivet en klage til arbejdsgiveren, eller som følge af enhver indledt procedure med det formål at håndhæve efterlevelse af de rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.
2. Medlemsstaterne træffer de foranstaltninger, der er nødvendige for at forbyde afskedigelse eller tilsvarende foranstaltninger og enhver forberedelse til afskedigelse eller tilsvarende foranstaltninger som reaktion på, at praktikanterne har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv.
3. Praktikanter, som mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning, fordi de har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv, kan forlange, at arbejdsgiveren angiver en behørigt underbygget begrundelse for afskedigelsen eller den tilsvarende foranstaltning. Arbejdsgiveren skal afgive denne begrundelse skriftligt.
4. Medlemsstaterne træffer de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre, at det, i tilfælde af at de i stk. 3 omhandlede praktikanter over for en domstol eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ fremlægger faktiske sagsforhold, som giver anledning til at formode, at der er tale om en sådan afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, påhviler arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen eller den tilsvarende foranstaltning var begrundet i andre forhold end dem, der er anført i stk. 2.

5. Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at anvende stk. 4 i sager, hvor det påhviler en domstol eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ at undersøge sagens faktiske omstændigheder.
6. Stk. 4 finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre medlemsstaterne bestemmer andet.

Artikel 10

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter regler om sanktioner, der skal pålægges i tilfælde af overtrædelse af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, eller af de allerede gældende relevante bestemmelser vedrørende de rettigheder, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Kapitel V

Afsluttende bestemmelser

Artikel 11

Ikkeforningelse og gunstigere bestemmelser

1. Ingen bestemmelse i dette direktiv må fortolkes som en forringelse af den beskyttelse, som arbejdstagerne har i henhold til andre instrumenter i EU-retten, national ret, nationale kollektive overenskomster eller national praksis.
2. Dette direktiv udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle beskyttelsesniveau som arbejdstagere, herunder praktikanter, allerede har i medlemsstaterne.
3. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes beføjelse til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster, der er gunstigere for arbejdstagerne. Samtidig skal intet i dette direktiv fortolkes således, at det pålægger medlemsstaterne en forpligtelse til at indføre et særligt ansættelsesforhold for praktikanter i deres nationale ret.
- 3a. Dette direktiv berører ikke andre arbejdstagerrettigheder som følge af andre EU-retsakter.

Artikel 12
Gennemførelse

1. Medlemsstaterne træffer senest den [to år efter dette direktivs ikrafttræden] de foranstaltninger, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.
2. Når medlemsstaterne træffer de i stk. 1 omhandlede foranstaltninger, skal disse omfatte en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. Medlemsstaterne fastsætter de nærmere regler for henvisningen.
3. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale love og bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.
4. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med national ret og praksis passende foranstaltninger for at sikre en effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter og for at fremme og styrke den sociale dialog med henblik på gennemførelse af dette direktiv.
5. Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at gennemføre dette direktiv, forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes i henhold til dette direktiv.

Artikel 13

Rapportering og evaluering

1. Medlemsstaterne meddeler senest den [syv år efter datoen for dette direktivs ikrafttræden] Kommissionen relevante oplysninger om gennemførelsen af dette direktiv, som den har brug for til sin udarbejdelse af den rapport, der er omhandlet i stk. 2. Disse oplysninger skal omfatte relevante data om praktikophold med henblik på at muliggøre en korrekt overvågning og vurdering af gennemførelsen af dette direktiv.
2. Senest den [otte år efter datoen for dette direktivs ikrafttræden] forelægger Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på EU-plan og under hensyntagen til indvirkningen på mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder en rapport om gennemførelsen af dette direktiv for Europa-Parlamentet og Rådet. Rapporten evaluerer den måde, hvorpå dette direktiv er blevet gennemført, og vurderer behovet for yderligere foranstaltninger med henblik på at forbedre beskyttelsen af praktikanter. Rapporten ledsages, hvis det er relevant, af et lovgivningsforslag.

Artikel 14
Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 15
Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i [...], den [...]

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand
