



Brüsszel, 2025. június 19.
(OR. en)

10570/25

Intézményközi referenciaszám:
2024/0068 (COD)

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

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	9936/25
Biz. dok. sz.:	COM(2024) 132 final
Tárgy:	Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a gyakornokok munkafeltételeinek javításáról és érvényesítéséről, valamint a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelemről („a gyakornokokról szóló irányelv”) – <i>Általános megközelítés</i>

A Tanács a 2025. június 19-i ülésén általános megközelítést ért el a fent említett javaslatra vonatkozóan.

A Tanács által jóváhagyott szöveg a mellékletben található.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a gyakornokok munkafeltételeinek javításáról és érvényesítéséről, valamint a színlelt szakmai gyakorlatok elleni küzdelemről („a gyakornokokról szóló irányelv”)

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjára, összefüggésben a 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²,

rendes jogalkotási eljárás keretében³,

¹ HL C [...], [...], [...] o.

² HL C [...], [...], [...] o.

³ Az Európai Parlament ...-i álláspontja [(HL ...)/(a Hivatalos Lapban még nem tették közzé)] és a Tanács ...-i határozata.

mivel:

- (1) 2014. március 10-én a Tanács elfogadta a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről szóló ajánlást⁴ (a továbbiakban: 2014. évi ajánlás), amelynek célja a szakmai gyakorlatok uniós szintű minőségi standardjainak biztosítása. A 2014. évi ajánlás a szakmai gyakorlatra vonatkozóan 21 elvet állapít meg a szakmai gyakorlatok színvonalának javítása céljából, különösen annak érdekében, hogy a magas színvonalú tanulási és képzési tartalom és a megfelelő munkafeltételek biztosítása révén könnyebbé váljon az oktatásból a munka világába való átmenet, és javuljon a gyakornokok foglalkoztathatósága. A 2014. évi ajánlás minden szakmai gyakorlatra kiterjed, kivéve azokat, amelyek a formális oktatási és képzési tanterv részét képezik, valamint azokat, amelyeket a nemzeti jog szabályoz, és amelyek elvégzése egy adott szakma gyakorlásának kötelező feltétele.
- (2) [törölve]
- (3) Az „Út a munka világába” című, 2020. október 30-i tanácsi ajánlásban⁵ előírányzott megerősített ifjúsági garancia azt hivatott biztosítani, hogy a 30 év alatti fiatalok a munkahelyük elvesztését vagy az oktatás befejezését követő négy hónapos időszakon belül színvonalas állásajánlatot kapjanak, illetve további oktatásban vagy tanulószerveződéses gyakorlati képzésben részesüljenek, vagy szakmai gyakorlaton vegyenek részt. A 2014. évi ajánlás fontos referenciapont a megerősített ifjúsági garancia keretében kínált szakmai gyakorlatok színvonalának méréséhez.
- (4) Számos foglalkozást illetően és az összes készség szinten munkaerőhiány tapasztalható. Ez a munkaképes korú népesség előre jelzett csökkenésével, valamint számos, a zöld és a digitális átállás szempontjából releváns foglalkozás iránti kereslet növekedésével várhatóan nőni fog. A fiatalok alacsonyabb munkaerőpiaci részvétele hozzájárul ehhez a hiányhoz. A színvonalas szakmai gyakorlatok életkortól függetlenül bárki számára hasznos tovább- és/vagy átképzési lehetőséget jelenthetnek ahhoz, hogy munkavégzés közben gyakorlati készségeket szerezzen a munkaerőpiacra való belépés céljából vagy annak érdekében, hogy a karrierjének új irányt adjon.

⁴ HL C 88., 2014.3.27., 1. o.

⁵ A Tanács ajánlása (2020. október 30.) az „Út a munka világába – Az ifjúsági garancia megerősítése” témájában és az ifjúsági garancia létrehozásáról szóló, 2013. április 22-i tanácsi ajánlás felváltásáról (2020/C 372/01, HL C 372., 2020.11.4., 1. o.).

- (5) A szakmai gyakorlatok segíthetnek a fiataloknak gyakorlati és szakmai tapasztalatot szerezni, javíthatják foglalkoztathatóságukat, és megkönnyíthetik számukra a stabil foglalkoztatásba való átmenetet. A szakmai gyakorlatok így fontos lehetőséget jelentenek a munkaerőpiacra való belépés szempontjából. A munkáltatóknak a szakmai gyakorlatok révén lehetőségük nyílik az emberek vonzására, képzésére és megtartására. Csökkenthetik a képzett munkaerő keresésének és felvételének költségeit, ha a szakmai gyakorlatot követően rendes állást ajánlanak a gyakornokoknak. Ez azonban csak akkor érhető el, ha a szakmai gyakorlatok színvonalasak, és tisztességes munkafeltételeket kínálnak.
- (6) Továbbra is kihívást jelent a szakmai gyakorlatok problémás alkalmazása, ideértve a színlelt szakmai gyakorlatokat is, amelyek keretében a munkavállalókat megfosztják az uniós jog, a nemzeti jog és a kollektív szerződések szerinti jogaiktól, és amelyek esetében fennáll annak kockázata, hogy az érintett munkavállalók bizonytalan munkafeltételek csapdájába kerülnek. A színlelt szakmai gyakorlat torzítja a vállalatok közötti versenyt, mert hátrányos helyzetbe hozza a szabályokat betartó munkáltatókat, és a munkáltatók adó- és társadalombiztosítási kötelezettségeinek megkerüléséhez, valamint az állandó álláshelyek kiváltásához vezet. Más esetekben előfordulhat, hogy a munkáltatók nem tesznek eleget az uniós jogból, a nemzeti jogból, a kollektív szerződésekből vagy a gyakorlatból eredő valamennyi követelménynek, megfosztva a gyakornokokat a jogaik teljes körű gyakorlásától.
- (7) Emellett a munkaerőpiacon elfoglalt kiszolgáltatott helyzetük miatt nem valószínű, hogy a gyakornokok kiállnak jogaikért. A problémás szakmai gyakorlatokhoz vezető fő tényezők közé tartozik a szakmai gyakorlatokra vonatkozó szabályozási keretek hiánya, összetettsége vagy sokfélesége a különböző tagállamokban, valamint a nemzeti jogszabályok nem megfelelő végrehajtása, az ellenőrzésekhez és vizsgálatokhoz szükséges kapacitás hiánya, illetve az ellenőrzésért és érvényesítésért felelős hatóságok tekintetében az egyértelműség hiánya.
- (8) Az adatok azt mutatják, hogy a gyakornokok jelentős részére kedvezőtlenebb munkafeltételek vonatznak a munkaviszonyban álló munkavállalókhöz képest, többek között a díjazás, a munkaidő, a szabadsághoz való jog, valamint a felszereléshez való hozzáférés tekintetében.

- (9) A munkavállalók védelmére uniós szinten keretet biztosítanak a hatályos jogi eszközök, köztük az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről⁶, a megfelelő minimálbékekről⁷, a munkaidőről⁸, a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról⁹, az egyenlőségről és a megkülönböztetésmentességről¹⁰, a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról¹¹, a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról¹², a határozott ideig tartó munkaviszonyról¹³, a részmunkaidős foglalkoztatásról¹⁴, a munkavállalók kiküldetéséről¹⁵, illetve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről¹⁶ szóló irányelv. Ez a jogi keret teljes mértékben vonatkozik azokra a gyakornokokra, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát. Az uniós jogi keret a szakmai gyakorlatok¹⁷ és a tanulószerveződéses gyakorlati képzések¹⁸ színvonalára, valamint a munkavállalók és az önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáférése¹⁹ vonatkozó ajánlásokat is tartalmaz.

-
- ⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).
- ⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékekről (HL L 275., 2022.10.25., 33. o.).
- ⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18., 9. o.).
- ⁹ A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 183., 1989.6.29., 1. o.).
- ¹⁰ Többek között: A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16. o.).
- ¹¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.).
- ¹² Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról – Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közös nyilatkozata a munkavállalók képviseléről (HL L 80., 2002.3.23., 29. o.).
- ¹³ A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (HL L 175., 1999.7.10., 43. o.).
- ¹⁴ A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról – Melléklet: Keretmegállapodás a részmunkaidős foglalkoztatásról (HL L 14., 1998.1.20., 9. o.).
- ¹⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957 irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról (HL L 173., 2018.7.9., 16. o.).
- ¹⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.).
- ¹⁷ A Tanács 2014. március 10-i ajánlása a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről (HL C 88., 2014.3.27., 1. o.).
- ¹⁸ A Tanács ajánlása (2018. március 15.) a színvonalas és eredményes tanulószerveződéses gyakorlati képzés európai keretrendszeréről (HL C 153., 2018.5.2., 1. o.).
- ¹⁹ A Tanács ajánlása (2019. november 8.) a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréseiről (HL C 387., 2019.11.15., 1. o.).

- (10) Az Európa jövőjéről szóló konferencia végeredményéről szóló, 2022. májusi jelentés javaslatként irányozta elő annak biztosítását, hogy a fiatalok szakmai gyakorlatai és munkahelyei megfeleljenek a minőségi standardoknak, ideértve a díjazást, valamint a fizetés nélküli szakmai gyakorlatok tilalmát a munkaerőpiacon és a formális oktatáson kívül.
- (11) Az Európai Parlament 2023. június 14-én, az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 225. cikke alapján állásfoglalást fogadott el, amelyben ajánlásokat fogalmaz meg a Bizottság számára a minőségi szakmai gyakorlatokra vonatkozóan²⁰. Az állásfoglalásban felszólította a Bizottságot, hogy „aktualizálja és erősítse meg a 2014. évi tanácsi ajánlást, és alakítsa át egy erősebb jogalkotási aktussá”. Felszólította továbbá a Bizottságot, hogy foglaljon bele további elveket a szakmai gyakorlatok aktualizált minőségi keretrendszerébe. Az Európai Parlament konkrétan arra szólította fel a Bizottságot, hogy „tegyen javaslatot a nyitott munkaerőpiaci szakmai gyakorlatokról, az aktív munkaerőpiaci politikák keretében folytatott szakmai gyakorlatokról és a szakképzés kötelező részét képező szakmai gyakorlatokról szóló irányelvre a minőségi minimumkövetelmények biztosítása érdekében, beleértve a szakmai gyakorlatok időtartamára vonatkozó szabályokat, a szociális védelemhez való hozzáférést a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban, valamint a tisztességes életszínvonalat biztosító javadalmazást, a kizsákmányoló gyakorlatok elkerülése érdekében”.
- (12) A Bizottság az EUMSZ 154. cikkével összhangban kétlépcsős egyeztetést folytatott uniós szinten a szociális partnerekkel a szakmai gyakorlatok minőségének további javítását célzó lehetséges fellépés szükségességéről, célkitűzéseiről és jogi lehetőségeiről. A szociális partnerek között nem született megállapodás a szóban forgó kérdésekre vonatkozó tárgyalások megkezdéséről. Fontos azonban, hogy uniós szinten lépéseket tegyünk ezen a területen a szakmai gyakorlatok jelenlegi keretének kiigazításával, figyelembe véve a szociális partnerekkel folytatott konzultáció eredményét.

²⁰ Az Európai Parlament 2023. június 14-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal az Unióban folytatott minőségi szakmai gyakorlatokról (HL C, C/2024/484, 2024.1.23., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [törölve]
- (14) Az EUMSZ 153. cikkének (2) bekezdése az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával összefüggésben felhatalmazza az Európai Parlamentet és a Tanácsot, hogy az EUMSZ 151. cikkében meghatározott célkitűzéseknek – nevezetesen a foglalkoztatás, valamint az élet- és munkakörülmények javításának – az elérése érdekében a munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó irányelveket fogadjon el.
- (15) Tekintettel a szakmai gyakorlatok Unión belüli problémás alkalmazásával kapcsolatban tartósan fennálló kihívásokra, további intézkedésekre van szükség a színlelt szakmai gyakorlatok elleni küzdelem, valamint annak biztosítása érdekében, hogy a releváns alkalmazandó uniós és nemzeti jogszabályokat teljes mértékben végrehajtsák és érvényesítsék a gyakornokok tekintetében. Ez az irányelv úgy kezeli ezeket a kihívásokat, hogy minimumkövetelményeket állapít meg a gyakornokok Unión belüli munkafeltételeinek javítása és érvényesítése, valamint a színlelt szakmai gyakorlatok elleni küzdelem érdekében, létrehozva az egyenlő bánásmód biztosításához, valamint a munkavállalókra alkalmazandó uniós és nemzeti jog hatékonyabb végrehajtásához és érvényesítéséhez szükséges elvek és intézkedések közös keretét.
- (16) Ezen irányelv II. és IV. fejezetének rendelkezései az olyan gyakornokokra alkalmazandók, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát. Ítélkezési gyakorlatában az Európai Unió Bírósága megállapította, mely kritériumok vonatkoznak a munkavállalói jogállás meghatározására, amelynek eseti elemzésen kell alapulnia. Emellett ezen irányelv III. fejezetét minden olyan személyre alkalmazni kell, akit színlelt szakmai gyakorlat keretében foglalkoztatnak.

- (16a) Azt, hogy a szakmai gyakorlat a formális oktatás részét képezi-e, a nemzeti oktatási és képzési rendszerek határozzák meg, figyelembe véve sajátos struktúráikat és szabályozásukat. A rájuk vonatkozó sajátos szabályozási keretek és az általuk szolgáltatott konkrét közérdekek miatt ez az irányelv nem terjedhet ki a nemzeti oktatási és képzési rendszer keretében végzett szakmai gyakorlatokra, így például a szakképzési jogviszonyokra, a tanulószerveződéses gyakorlati képzésre, a formális oktatás keretében végzett szakmai gyakorlatokra – így azokra is, amelyek előfeltételei a formális oktatás vagy szakképzés megkezdésének, valamint azon szakmai gyakorlatokra, amelyek kötelezők egy meghatározott oklevél vagy képesítés megszerzéséhez –, továbbá a szakmai képesítések elismeréséről szóló 2005/36/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvben²¹ meghatározott szakmai gyakorlatokra.
- (16b) Az aktív munkaerőpiaci politikák részeként végzett szakmai gyakorlatokat ki kell zárni ezen irányelv hatálya alól, egyrészt azért, mert bizonyos szociális és munkaerőpiaci célokat szolgáló egyedi szabályozási keretek hatálya alá tartoznak, másrészt pedig azért, mert e kereteken belül közfelügyelet alatt állnak.
- (17) [törölve]
- (18) [törölve]

²¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2005/36/EK irányelve (2005. szeptember 7.) a szakmai képesítések elismeréséről (HL L 255., 2005.9.30., 22. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) A szakmai gyakorlatok időben korlátozottak, jelentős tanulási és képzési elemet tartalmaznak, továbbá gyakorlati és szakmai tapasztalatszerzés céljából zajlanak. A szakmai gyakorlatok tanulási és képzési eleme akkor tekinthető jelentősnek, ha a gyakornokok azzal a céllal sajátítanak el új, vagy fejlesztenek meglévő készségeket, valamint szereznek gyakorlati tapasztalatot, illetve ágazati és szakmai betekintést, hogy növeljék a foglalkoztathatóságukat, valamint felkészüljenek a jövőbeli karrierjükkel kapcsolatos lehetőségekre és kihívásokra. A fentiek fényében azok a személyek, akiknek a teljesítményük értékelése céljából próbaidőt kell letölteniük tartós munkaviszony létesítése keretében (pl. határozatlan idejű szerződéssel a magánszektorban, illetve határozatlan időre kinevezett közalkalmazottként a közszférában), nem tekintendők ezen irányelv szerinti gyakornokoknak.
- (19b) Színlelt szakmai gyakorlat alatt olyan álcázott munkaviszonyt kell érteni, amely a munkáltató állítása szerint szakmai gyakorlatnak minősül, de valójában munkaviszony, amely nem felel meg a szakmai gyakorlatra vonatkozóan ezen irányelvben meghatározott kritériumoknak. Ennek következtében előfordulhat, hogy az érintett személyek nem részesülnek az uniós vagy a nemzeti jog, a kollektív szerződések vagy a gyakorlat által a munkavállalók számára biztosított, megfelelő szintű jogokkal és védelemmel, ami jogbizonytalanságot és kedvezőtlenebb munkafeltételeket eredményezhet.
- (20) A megkülönböztetés tilalmának elve alkalmas a szakmai gyakorlatokkal való visszaélés elleni küzdelemre, például azon eseteket illetően, amikor a gyakornokok számára megfelelő indokolás nélkül kevésbé kedvező munkafeltételeket vagy alacsonyabb díjazást biztosítanak a velük összehasonlítható munkavállalókhöz képest. Ez az elv hozzájárulhat továbbá ahhoz, hogy a szakmai gyakorlatok hozzáférhetőbbé váljanak a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók csoportjai számára, valamint annak biztosításához, hogy a stabil foglalkoztatási lehetőségekhez vezető szakmai gyakorlatok fenntarthatóbbak legyenek.

- (21) Ezért meg kell határozni a gyakornokokra vonatkozó megkülönböztetés tilalmának elvét, amelyet az 1999/70/EK tanácsi irányelv²² mellékletének 4. szakaszán felül kell alkalmazni, amely előírja, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal indokolható. A munkaviszonyban álló gyakornokok fogalmilag az említett irányelv értelmében vett „határozott időre alkalmazott munkavállalónak” minősülnek. Az irányelvnek a megkülönböztetés tilalmának elvére vonatkozó szakasza azonban nem rendelkezik a más, határozott időre alkalmazott munkavállalókkal való összevetésről. Emellett nem ismeri el a gyakornokok különösen kiszolgáltatott helyzetét. Ezért biztosítani kell, hogy az összehasonlítható munkavállalókhöz viszonyított egyenlő bánásmód elve alkalmazandó legyen a munkaviszonyban álló gyakornokokra.
- (22) A tagállamoknak ezért biztosítaniuk kell, hogy a munkafeltételek (azon belül többek között a díjazás) tekintetében a gyakornokok ne részesüljenek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint az ugyanazon munkahelyen dolgozó, velük összehasonlítható munkavállalók, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal indokolható. Ezen irányelv alkalmazása tekintetében a „díjazás” az egyes tagállamok nemzeti jogával, valamint az egyes tagállamokban alkalmazott kollektív szerződésekkel és gyakorlattal összhangban értendő, és pénzübeli vagy természetbeni ellentételezést is magában foglalhat. A gyakornoki minőség önmagában nem indokolhatja az ugyanazon munkahely munkavállalóihoz képest kedvezőtlenebb bánásmódot. Ugyanakkor az összehasonlítható munkavállalókhöz képest az eltérő feladatok, a kisebb felelősség vagy a munkaintenzitás adott esetben objektív okot szolgáltathat az eltérő bánásmódra a szóban forgó munkafeltétel(ek) (így például a díjazás) tekintetében. A tagállamok – amennyiben az a nemzeti jog vagy gyakorlat alapján elfogadható, továbbá a szociális partnerek közös egyetértése esetén – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnereknek arra, hogy kollektív szerződések útján megállapítsák azon objektív okokat, amelyek indokolhatják a gyakornokokkal szembeni eltérő bánásmódot. Mindenesetre az eltérő bánásmód mértékének arányosnak kell lennie az említett objektív okokkal, és összhangban kell maradnia ezen irányelv célkitűzéseivel.

²² A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (HL L 175., 1999.7.10., 43. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) A megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazása érdekében ki kell jelölni egy összehasonlítható munkavállalót, aki a gyakornokéval azonos vagy hasonló típusú munkát végez vagy foglalkozást gyakorol, kellően figyelembe véve az olyan körülményeket, mint a nemzeti jogban, illetve a kollektív szerződésekben meghatározott szakmai tapasztalat, képesítések és készségek.
- (24) [törölve]
- (25) A színlelt szakmai gyakorlatok azonosítása és az ellenük való fellépés érdekében a tagállamoknak a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban hatékony intézkedéseket, többek között – adott esetben – az illetékes hatóságok által végzett ellenőrzéseket és vizsgálatokat kell előírniuk. Adott esetben és a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban a tagállamok a szociális partnereket is megbízhatják a színlelt szakmai gyakorlatok azonosításával és az ellenük való küzdelemmel kapcsolatos feladatokkal.
- (26) A színlelt szakmai gyakorlatok azonosítását és az ellenük való fellépést célzó értékelésnek ténybeli körülményeken kell alapulnia, nem pedig a szerződéses jogviszony formális megjelölésén. Az illetékes hatóságoknak eseti alapon, átfogóan kell értékelniük az összes releváns ténybeli elemet.
- (26a) Bár a szakmai gyakorlat megfelelő időtartama a gyakorlat céljától és az adott ágazattól függően, a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban változhat, a legfeljebb hat hónapos időtartam általában elegendőnek tekinthető a kitűzött céljainak eléréséhez. A jelentősen hosszabb időtartam – különösen, ha több egymást követő szakmai gyakorlatra kerül sor ugyanazon szakmai gyakorlatot biztosító félnél – aggályokat vethet fel a szakmai gyakorlat valódi jellegével kapcsolatban, és azt gondosan értékelni kell. Bizonyos esetekben azonban hosszabb időtartam is megfelelő lehet, ha az támogatja a szakmai gyakorlat célját.

- (26b) Az összes releváns ténybeli elem értékelése során az illetékes hatóságok többek között a következő elemeket vehetik figyelembe: a jelentős tanulási vagy képzési elem hiánya; az ugyanazon személy által ugyanazon munkáltatónál végzett, túlzott időtartamú vagy több egymást követő szakmai gyakorlat; valamint a feladatok, a felelősségi körök és a munkaintenzitás szintje. Az illetékes hatóságok a nemzeti jogból vagy gyakorlatból eredő további elemeket is figyelembe vehetnek.
- (27) [törölve]
- (28) Amikor az illetékes hatóságok a színlelt szakmai gyakorlatok azonosítása és az ellenük való fellépés érdekében elemzik valamennyi releváns ténybeli elemet, előfordulhat, hogy nem mindig férnek hozzá könnyen az említett elemzés elvégzéséhez szükséges információkhoz. Annak érdekében, hogy az illetékes hatóságok el tudják látni feladataikat, a munkáltatókat kötelezni kell arra, hogy kérésre e hatóságok rendelkezésére bocsássák a birtokukban lévő szükséges információkat. Az ilyen információkhoz való hozzáférés biztosítása elengedhetetlen ahhoz, hogy az illetékes hatóságok megállapíthassák, hogy a szakmai gyakorlatot a tervezett céllal összhangban alkalmazzák-e, vagy az színlelt szakmai gyakorlatnak minősülhet-e.
- (28a) Ezek az információk magukban foglalhatják a munkáltató által foglalkoztatott gyakornokoknak az összes munkavállaló számához viszonyított számát és foglalkozási viszonyát. Kiterjedhetnek továbbá a szakmai gyakorlatok időtartamára, valamint az összehasonlítható munkavállalók által ellátott feladatokhoz és felelősségi körökhöz képest a gyakornokokra bízott feladatok és felelősségi körök jellegére.
- (29) [törölve]
- (30) [törölve]

- (31) Ezen irányelven túlmenően a tagállamoknak biztosítaniuk kell a munkaviszonyban álló gyakornokokra vonatkozó, az uniós vívmányokban foglalt jogok teljes körű végrehajtását és érvényesítését. A tagállamoknak különösen – adott esetben kockázatalapú megközelítést alkalmazva – fejleszteniük kell az illetékes hatóságok képességeit.
- (32) Ennek az irányelvnek a rendelkezések kiterjedt rendszerét kell magában foglalnia annak elősegítése érdekében, hogy biztosítsa a munkaviszonnyal rendelkező gyakornokok akár ezen irányelvből, akár a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jogszabályokból eredő jogainak hatékony érvényesítését és védelmét. Az ezen irányelv alkalmazásából eredő állítólagos jogsértések bejelentésére szolgáló csatornák segíthetik a gyakornokokat munkavállalói jogaik érvényesítésében. Erre a célra a meglévő csatornák is használhatók.
- (33) A gyakornokok számára biztosítani kell a hatékony és pártatlan vitarendezéshez való hozzáférést, valamint a jóvátételhez való jogot, beleértve a megfelelő kártérítést. A gyakornokokat tájékoztatni kell a jogorvoslati mechanizmusokról annak érdekében, hogy gyakorolhassák a jóvátételhez való jogukat. Tekintettel a hatékony jogvédelemre vonatkozó jog alapvető jellegére, a gyakornokoknak a szakmai gyakorlat olyan megszűnését követően is részesülniük kell ebben a védelemben, amely az ezen irányelv szerinti jogok állítólagos megsértése nyomán következett be.
- (34) A gyakornokok hatékony védelmének biztosítása érdekében a tagállamok számára lehetővé kell tenni annak biztosítását, hogy a munkavállalók képviselői – a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban – bármely vonatkozó bírósági vagy közigazgatási eljárásban részt vehessenek az ezen irányelvből eredő jogok és kötelezettségek védelme vagy érvényesítése érdekében. Amennyiben a nemzeti jog vagy gyakorlat alapján elfogadható, a tagállamok számára lehetővé kell tenni annak biztosítását, hogy a munkavállalók képviselői a gyakornok nevében vagy támogatása érdekében eljárjanak. Azok a tagállamok, amelyek nem teszik lehetővé, hogy a munkavállalók képviselői a gyakornokok nevében vagy támogatása érdekében eljárjanak, nem kötelezhetők erre.

- (35) A gyakornokok számára megfelelő bírósági és közigazgatási védelmet kell biztosítani a munkáltatóhoz benyújtott panaszokból vagy az ezen irányelvben foglalt kötelezettségek betartatása, illetve jogok érvényesítése céljából indított eljárásokból eredő kedvezőtlen bánásmóddal és hátrányos következményekkel szemben. A munkaviszonnyal rendelkező gyakornokokat – az ezen irányelvben biztosított jogok gyakorlása esetén – védeni kell különösen az elbocsátással vagy az azzal egyenértékű intézkedésekkel, valamint az elbocsátásra vagy az azzal egyenértékű intézkedésekre irányuló mindennemű előkészülettel szemben.
- (36) A tagállamoknak szabályokat kell megállapítaniuk az ezen irányelvben foglalt jogok megsértése esetén alkalmazandó hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókra vonatkozóan. A szankciók lehetnek többek között közigazgatási vagy pénzügyi szankciók, így például bírságok vagy kártérítés fizetése, valamint egyéb típusú szankciók.
- (37) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, így nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy kedvezőbb rendelkezéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be. A hatályos jogi keret alapján szerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be.
- (38) Mivel ezen irányelv céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban az intézkedés terjedelme és hatása miatt e célok jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat a szubszidiaritásnak az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 5. cikkében foglalt elvével összhangban. Az arányosságnak az említett cikkben foglalt elvével összhangban ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.

- (39) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő szükségtelen közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, különösen, ha azok gátolnák a mikro-, kis- és középvállalkozások létrehozását és fejlődését. Ezért ez az irányelv ösztönzi a tagállamokat annak értékelésére, hogy az átültető intézkedéseik milyen hatást gyakorolnak ezekre a vállalkozásokra – biztosítva, hogy a rendelkezések ne sújtsák aránytalanul őket –, különös tekintettel a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív teherre, valamint hogy tegyék közzé ezen értékelések eredményeit, és szükség esetén nyújtsanak támogatást az említett vállalkozásoknak.
- (40) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére, valamint feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak biztosítása érdekében, hogy mindenkor garantálni tudják az ezen irányelv alapján elérni kívánt eredményeket – megbízhatják a szociális partnereket ezen irányelv végrehajtásával. Továbbá a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban megfelelő intézkedéseket kell hozniuk a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására ezen irányelv rendelkezéseinek végrehajtása céljából,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. fejezet

Általános rendelkezések

I. cikk

Tárgy

Ez az irányelv meghatározza a következőkre irányuló elvek és intézkedések közös keretét:

- a) az ezen irányelv hatálya alá tartozó gyakornokok munkafeltételeinek javítása és érvényesítése; valamint
- b) a színlelt szakmai gyakorlatok elleni küzdelem.

1a. cikk

Hatály

- (1) A II. és IV. fejezet tekintetében ez az irányelv azokra a gyakornokokra alkalmazandó, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek – figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát –, és akik szakmai gyakorlatukat nem kötelező jelleggel végzik.
- (1a) A III. fejezet tekintetében ezt az irányelvet minden olyan személyre alkalmazni kell, akit színlelt szakmai gyakorlat keretében foglalkoztatnak.
- (2) Ez az irányelv nem alkalmazandó a nemzeti oktatási és képzési rendszer keretében, illetve az aktív munkaerőpiaci politikák részeként végzett szakmai gyakorlatokra.

2 cikk
Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „szakmai gyakorlat”: korlátozott időtartamú munkahelyi gyakorlat, amely jelentős tanulási és képzési elemet tartalmaz, és amelynek célja gyakorlati és szakmai tapasztalatok szerzése a foglalkoztathatóság javítása és a szakmai átmenet elősegítése érdekében;
- b) „gyakornok”: szakmai gyakorlatot végző bármely személy;
- c) [törölve]
- d) [törölve]
- e) „összehasonlítható munkavállaló”: olyan személy, aki ugyanazon a munkahelyen munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, nem végez szakmai gyakorlatot, és ugyanolyan vagy hasonló munkája vagy foglalkozása van, kellően figyelembe véve az olyan körülményeket, mint például a szakmai tapasztalat, a képesítések és a készségek;
- f) „színlelt szakmai gyakorlat”: olyan álcázott munkaviszony, amely a munkáltató állítása szerint szakmai gyakorlatnak minősül, de ezen irányelv értelmében valójában nem szakmai gyakorlat.

II. fejezet

Egyenlő bánásmód

3. cikk

A megkülönböztetésmentesség elve

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a munkafeltételek, többek között a díjazás tekintetében a gyakornokok ne részesüljenek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható munkavállalók, kivéve, ha az eltérő bánásmód olyan objektív okokkal indokolható, mint például az eltérő feladatok, az alacsonyabb felelősség, a munkaintenzitás vagy a tanulási és képzési elem nagyobb súlya.
- (2) Amennyiben ugyanazon a munkahelyen nincs összehasonlítható munkavállaló, az összehasonlítást az alkalmazandó kollektív szerződésre való hivatkozással, vagy – alkalmazandó kollektív szerződés hiányában – a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban kell elvégezni.
- (3) A tagállamok – a nemzeti szociális partnerek közös egyetértése esetén – a megfelelő szinten és a tagállamok által meghatározott feltételek mellett lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnereknek olyan kollektív szerződések fenntartására vagy megkötésére, amelyek – az (1) bekezdéssel összhangban – meghatározzák az eltérő bánásmódot indokoló objektív okokat.

III. fejezet

Színlelt szakmai gyakorlatok

4. cikk

A színlelt szakmai gyakorlatok elleni küzdelemre irányuló intézkedések

A színlelt szakmai gyakorlatok azonosítása és az ellenük való fellépés érdekében a tagállamoknak a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban hatékony intézkedéseket, többek között – adott esetben – az illetékes hatóságok által végzett ellenőrzéseket és vizsgálatokat – kell előírniuk.

5. cikk

A színlelt szakmai gyakorlatok értékelése

- (1) A színlelt szakmai gyakorlatok azonosítása érdekében az illetékes hatóságoknak a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban átfogóan értékelniük kell a releváns ténybeli elemeket. Az említett értékeléshez figyelembe vehetik többek között az alábbi elemeket:
- a) a jelentős tanulási vagy képzési elem hiánya;
 - b) az ugyanazon személy által ugyanazon munkáltatónál végzett, túlzott időtartamú vagy több és/vagy egymást követő állítólagos szakmai gyakorlat;
 - c) a feladatoknak, a felelősségi köröknek és a munkaintenzitásnak az összehasonlítható munkavállalókéval azonos szintje;
 - d) [törölve]
 - e) [törölve]
 - f) [törölve]

- (2) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy az (1) bekezdésben említett értékelés céljából a munkáltatók – kérésre – az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsássanak minden szükséges információt.
- a) [törölve]
 - b) [törölve]
 - c) [törölve]
 - d) [törölve]
 - e) [törölve]
- (3) [törölve]

IV. fejezet

Végrehajtási és támogató intézkedések

6. cikk

A vonatkozó uniós jog végrehajtása és érvényesítése

A tagállamok a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban hatékony intézkedéseket hoznak annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalókra alkalmazandó valamennyi vonatkozó uniós jogszabály teljes mértékben végrehajtásra kerüljön és érvényesüljön a gyakornokok tekintetében is.

A tagállamok mindenekelőtt:

- a) biztosítják, hogy a gyakornokok jogaira vonatkozó információk világos, átfogó és könnyen hozzáférhető módon nyilvánosan elérhetők legyenek;
- b) iránymutatást dolgoznak ki a gyakornokok munkáltatói számára a szakmai gyakorlatok jogi keretével, ezen belül többek között a releváns munkajogi és szociális védelmi szempontokra vonatkozó megfelelő szintű információkkal kapcsolatban;
- c) hatékony intézkedéseket, többek között – adott esetben – az illetékes hatóságok által végzett ellenőrzéseket és vizsgálatokat írnak elő a gyakornokokra vonatkozó munkajog érvényesítése érdekében;
- d) [törölve]
- e) különösen képzések és iránymutatások révén fejlesztik az illetékes hatóságok arra irányuló képességeit, hogy proaktívan megcélozzák és felelősségre vonják a szabályokat be nem tartó munkáltatókat;
- f) az illetékes hatóságokkal vagy adott esetben a szociális partnerekkel együttműködve biztosítják, hogy a gyakornokok számára csatornák álljanak rendelkezésre az ezen irányelv szerinti jogok és kötelezettségek állítólagos megsértésének bejelentéséhez, és tájékoztatást nyújtanak ezekről a csatornákról.

7. cikk

Jóvátételhez való jog

A tagállamok gondoskodnak arról, hogy az ezen irányelvből fakadó jogok megsértése esetén a gyakornokok – köztük azok is, akiknek a munkaviszonya megszűnt – hozzáférjenek a hatékony és pártatlan vitarendezéshez, valamint rendelkezzenek a jóvátételhez, így többek között az elszenvedett kár tekintetében a megfelelő kártérítéshez való joggal.

8. cikk

A munkavállalók képviselői által indított eljárások

A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a munkavállalók képviselői a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban részt vehessenek bármely vonatkozó bírósági vagy közigazgatási eljárásban az ezen irányelvből eredő jogok és kötelezettségek érvényesítése érdekében, továbbá – amennyiben a nemzeti jog vagy gyakorlat alapján elfogadható – a gyakornok nevében vagy támogatása érdekében eljárhassanak az ezen irányelvből eredő bármely jog vagy kötelezettség megsértése esetén, a gyakornok jóváhagyása mellett.

9. cikk

A kedvezőtlen bánásmóddal és a hátrányos következményekkel szembeni védelem

- (1) A tagállamok bevezetik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy megvédjék a gyakornokokat, illetve a gyakornokok képviselőit a munkáltató általi kedvezőtlen bánásmóddal, valamint a munkáltatóhoz benyújtott panaszokból vagy az ezen irányelvben foglalt jogoknak és kötelezettségeknek való megfelelés érvényesítése céljából indított bármely eljárásból fakadó hátrányos következményekkel szemben.
- (2) A tagállamok megteszik különösen az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy megtiltsák a gyakornokok amiatti elbocsátását vagy az azzal egyenértékű intézkedéseket, valamint az amiatti elbocsátásukra vagy az azzal egyenértékű intézkedésekre irányuló mindennemű előkészületet, hogy a gyakornokok gyakorolták az ezen irányelvben biztosított jogaikat.
- (3) Azok a gyakornokok, akik úgy vélik, hogy elbocsátásukra vagy az azzal egyenértékű hatással járó intézkedésekre azon okok miatt került sor, hogy gyakorolták az ezen irányelvben biztosított jogaikat, kérhetik a munkáltatótól az elbocsátás vagy az azzal egyenértékű intézkedések megfelelően megalapozott indokolását. A munkáltatónak az említett indokolást írásban kell közölnie.
- (4) A tagállamok megteszik az annak biztosításához szükséges intézkedéseket, hogy amennyiben a (3) bekezdésben említett gyakornokok bíróság vagy egyéb illetékes hatóság vagy szerv előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezhető, hogy ilyen elbocsátásra vagy azzal egyenértékű intézkedésekre került sor, a munkáltatónak kelljen bizonyítania, hogy az elbocsátásra vagy az azzal egyenértékű intézkedésekre a (2) bekezdésben említett indoktól eltérő indokok alapján került sor.

- (5) A tagállamoknak nem kell alkalmazniuk a (4) bekezdést azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy más illetékes hatóság vagy szerv feladata a tényállás feltárása.
- (6) Ellenkező tagállami rendelkezés hiányában a (4) bekezdés nem alkalmazandó büntetőeljárásokra.

10. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapítják az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések vagy az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő megfelelő rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük.

V. fejezet

Záró rendelkezések

11. cikk

A védelmi szint csökkentésének tilalma és kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

- (1) Ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy csökkentené a munkavállalók más uniós jogi eszközök, nemzeti jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által biztosított védelmi szintjét.
- (2) Ez az irányelv nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak – köztük a gyakornokoknak – a tagállamokban már biztosított általános védelmi szint csökkentésére.
- (3) Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék. Ugyanakkor ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy arra vonatkozó kötelezettséget róna a tagállamokra, hogy nemzeti jogukba különleges munkaviszonyt vezessenek be a gyakornokokra vonatkozóan.
- (3a) Ez az irányelv nem érinti az Unió más jogi aktusai által a munkavállalók számára biztosított egyéb jogokat.

12. cikk

Átültetés és végrehajtás

- (1) A tagállamok meghozzák azokat az intézkedéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek [két évvel ezen irányelv hatálybalépést követően]-ra/-re megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.
- (2) Amikor a tagállamok elfogadják az (1) bekezdésben említett rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.
- (3) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.
- (4) A tagállamok – nemzeti jogukkal és gyakorlatukkal összhangban – megfelelő intézkedéseket hoznak a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítása, valamint a szociális párbeszédnek az ezen irányelv végrehajtása céljából történő előmozdítása és fokozása érdekében.
- (5) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére, valamint feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak biztosítása érdekében, hogy mindenkor garantálni tudják az ezen irányelv alapján elérni kívánt eredményeket – megbízhatják a szociális partnereket ezen irányelv végrehajtásával.

13. cikk

Jelentéstétel és felülvizsgálat

- (1) A tagállamok [hét évvel ezen irányelv hatálybalépésének időpontját követően]-ig közlik a Bizottsággal az ezen irányelv végrehajtására vonatkozó azon releváns információkat, amelyekre a Bizottságnak a (2) bekezdésben említett jelentés elkészítéséhez szüksége van. Ezen irányelv végrehajtása megfelelő nyomon követésének és értékelésének lehetővé tétele céljából ezeknek az információknak tartalmazniuk kell a szakmai gyakorlatokra vonatkozó releváns adatokat.
- (2) [Nyolc évvel ezen irányelv hatálybalépésének időpontját követően]-ig a Bizottság – a tagállamokkal és az uniós szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően, valamint a mikro-, kis- és középvállalkozásokra kifejtett hatás figyelembevételével – jelentést nyújt be ezen irányelv végrehajtásáról az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. A jelentésben értékelni kell ezen irányelv végrehajtásának módját, valamint azt, hogy szükség van-e további intézkedésekre a gyakorlók védelmének javítása érdekében. A jelentést adott esetben jogalkotási javaslatnak kell kísérnie.

14. cikk
Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

15. cikk
Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt ...-ban/-ben, ...-án/-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök
