



Briuselis, 2025 m. birželio 19 d.
(OR. en)

10570/25

Tarpinstitucinė byla:
2024/0068 (COD)

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

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato
kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: 9936/25
Komisijos dok. Nr.: COM(2024) 132 final

Dalykas: Pasiūlymas dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS
dėl stažuotojų darbo sąlygų gerinimo ir užtikrinimo ir kovos su stažuotėmis
dangstomais nuolatiniais darbo santykiais (Stażuočių direktyva)
– *Bendras požiūris*

2025 m. birželio 19 d. posėdyje Taryba susitarė dėl bendro požiūrio dėl pirmiau nurodyto
pasiūlymo.

Tarybos patvirtintas tekstas pateikiamas priede.

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

**dėl stažuotojų darbo sąlygų gerinimo ir užtikrinimo ir kovos su netikromis stažuotėmis
(Stažuotojų direktyva)**

(Tekstas svarbus EEE)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalies b punktą
kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę¹,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę²,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros³,

¹ OL C [...], [...], p. [...].

² OL C [...], [...], p. [...].

³ Europos Parlamento pozicija [(OL [...], [...], p. [...]) / (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje)] ir ... m. ... d. Tarybos sprendimas ...

kadangi:

- (1) 2014 m. kovo 10 d. Taryba priėmė Rekomendaciją dėl stažučių kokybės sistemos⁴ (toliau – 2014 m. rekomendacija), kuria siekiama nustatyti Sąjungos mastu taikomus stažučių kokybės standartus. 2014 m. rekomendacijoje pateikiamas 21 su stažuotėmis susijęs principas siekiant pagerinti stažučių kokybę, visų pirma užtikrinti kokybišką mokymosi ir mokymo turinį ir tinkamas darbo sąlygas, kad būtų remiamas perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką ir didinamos stažuotojų įsidarbinimo galimybės. 2014 m. rekomendacija taikoma visoms stažuotėms, išskyrus tas, kurios įtrauktos į formaliojo švietimo ir mokymo programas, ir stažuotes, kurios reglamentuojamos pagal nacionalinę teisę ir kurias privaloma atlikti norint įgyti tam tikrą profesiją;
- (2) [išbraukta]
- (3) sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva, išdėstyta 2020 m. spalio 30 d. Tarybos rekomendacijoje „Tiltas į darbo rinką“⁵, siekiama užtikrinti, kad jaunesni nei 30 metų jaunuoliai per keturis mėnesius nuo darbo netekimo arba mokymosi užbaigimo gautų kokybišką darbo, tęstinio mokymosi, pameistrystės arba stažuotės pasiūlymą. 2014 m. rekomendacija yra svarbus atskaitos taškas vertinant stažučių pasiūlymų kokybę pagal sustiprintą Jaunimo garantijų iniciatyvą;
- (4) trūksta daugybės profesijų ir visų įgūdžių lygių darbuotojų. Numatoma, kad dėl prognozuojamo darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus mažėjimo ir didėjančios kai kurių žaliajai ir skaitmeninei pertvarkai aktualių profesijų paklausos šis trūkumas didės. Šis trūkumas didėja ir dėl mažesnio jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje. Kokybiškos stažuotės gali būti naudingos kvalifikacijos kėlimo ir (arba) perkvalifikavimo galimybės bet kokio amžiaus žmonėms, kurie jų metu galėtų dirbdami įgyti praktinių įgūdžių, kad patektų į darbo rinką arba pasirinktų naują karjeros kryptį;

⁴ OL C 88, 2014 3 27, p. 1.

⁵ 2020 m. spalio 30 d. Tarybos rekomendacija „Tiltas į darbo rinką. Sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva“, kuria pakeičiama 2013 m. balandžio 22 d. Tarybos rekomendacija dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo (2020/C 372/01) (OL C 372, 2020 11 4, p. 1).

- (5) stažuotės gali padėti žmonėms įgyti praktinės ir profesinės patirties, pagerinti jų įsidarbinimo galimybes ir palengvinti perėjimą prie stabilaus užimtumo. Taigi, stažuotės yra svarbi priemonė siekiant patekti į darbo rinką. Darbdaviams stažuotės suteikia galimybę pritraukti, mokyti ir išlaikyti žmones. Jos gali padėti sumažinti kvalifikuotų darbuotojų paieškos ir įdarbinimo išlaidas, nes stažuotojams po jų stažuočių gali būti pasiūloma nuolatinė darbo vieta. Tačiau šį tikslą pavyks pasiekti, tik jei stažuotės bus kokybiškos ir jų metu bus užtikrinamos tinkamos darbo sąlygos;
- (6) tebėra iššūkių, susijusių su problemišku naudojimusi stažuotėmis, be kita ko, netikromis stažuotėmis, dėl kurių darbuotojai netenka galimybės naudotis visomis Sąjungos teisėje, nacionalinės teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse nustatytais teisėmis ir iškyla rizika jiems įkliūti į mažų garantijų darbo sąlygų pinkles. Dėl netikrų stažuočių iškraipoma įmonių konkurencija, nes reikalavimų besilaikantys darbdaviai atsiduria nepalankioje padėtyje, nevykdomos darbdavių mokestinės ir socialinės apsaugos prievolės ir pakeičiamos nuolatinės darbo vietos. Kitais atvejais darbdaviai gali laikytis ne visų reikalavimų, nustatytų Sąjungos teisėje, nacionalinės teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar praktikoje, todėl stažuotojai negali visapusiškai naudotis savo teisėmis;
- (7) be to, mažai tikėtina, kad stažuotojai gins savo teises, nes jų padėtis darbo rinkoje yra pažeidžiama. Vieni iš pagrindinių veiksnių, dėl kurių stažuotėmis naudojamosi problemiška, yra stažuočių reglamentavimo sistemų nebuvimas, sudėtingumas ar skirtumai įvairiose valstybėse narėse, nepakankamas nacionalinės teisės aktų vykdymas ir nepakankami kontrolės ir tikrinimo pajėgumai, taip pat nepakankamas aiškumas dėl institucijų, atsakingų už kontrolę ir vykdymo užtikrinimą;
- (8) faktai rodo, kad didelės dalies stažuotojų darbo sąlygos yra ne tokios palankios kaip darbuotojų, be kita ko, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, darbo laiku, teise į atostogas ir galimybėmis naudotis įranga;

- (9) darbuotojų apsaugos sistema nustatoma Sąjungos lygmeniu galiojančiomis teisinėmis priemonėmis, be kita ko, direktyvomis dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų⁶, deramo minimaliojo darbo užmokesčio⁷, darbo laiko⁸, darbuotojų saugos ir sveikatos⁹, lygybės ir nediskriminavimo¹⁰, tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros¹¹, darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais¹², darbo pagal terminuotas sutartis¹³, darbo ne visą darbo dieną¹⁴, darbuotojų komandiravimo¹⁵ ir darbo per laikinojo įdarbinimo įmones¹⁶. Ši teisinė sistema visapusiškai taikoma stažuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ar esantiems darbo santykiuose, kaip apibrėžta kiekvienoje valstybėje narėje galiojančiais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ar praktika, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudenciją. Sąjungos teisinė sistema taip pat apima rekomendacijas dėl stažuotčių¹⁷ ir pameistrystės¹⁸ kokybės ir dėl darbuotojų bei savarankiškai dirbančių asmenų galimybės naudotis socialine apsauga¹⁹;

⁶ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje (OL L 275, 2022 10 25, p. 33).

⁸ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

⁹ 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989 6 29, p. 1).

¹⁰ Be kita ko, 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000 12 2, p. 16).

¹¹ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros (OL L 188, 2019 7 12, p. 79).

¹² 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje – Bendra Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos deklaracija dėl darbuotojų atstovavimo (OL L 80, 2002 3 23, p. 29).

¹³ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999 7 10, p. 43).

¹⁴ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC. Priedas: „Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną“ (OL L 14, 1998 1 20, p. 9).

¹⁵ 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 173, 2018 7 9, p. 16).

¹⁶ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008 12 5, p. 9).

¹⁷ 2014 m. kovo 10 d. Tarybos rekomendacija dėl stažuotčių kokybės sistemos (OL C 88, 2014 3 27, p. 1).

¹⁸ 2018 m. kovo 15 d. Tarybos rekomendacija dėl kokybiškos ir veiksmingos pameistrystės europinės sistemos (OL C 153, 2018 5 2, p. 1).

¹⁹ 2019 m. lapkričio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių (OL C 387, 2019 11 15, p. 1).

- (10) 2022 m. gegužės mėn. ataskaitoje dėl Konferencijos dėl Europos ateities galutinių rezultatų buvo pateiktas pasiūlymas užtikrinti, kad jaunimo stažuotės ir darbo vietos atitiktų kokybės standartus, be kita ko, susijusius su darbo užmokesčiu, taip pat kad teisiniu dokumentu būtų uždrausta organizuoti neapmokamas stažuotes darbo rinkoje ir už formaliojo švietimo ribų;
- (11) 2023 m. birželio 14 d. Europos Parlamentas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 225 straipsnį priėmė rezoliuciją su rekomendacijomis Komisijai dėl kokybiškų stažuočių²⁰. Šioje rezoliucijoje Europos Parlamentas paragino Komisiją „atnaujinti ir sustiprinti 2014 m. Tarybos rekomendaciją ir paversti ją griežtesne teisėkūros priemone“. Parlamentas taip pat paragino Komisiją į atnaujintą stažuočių kokybės sistemą įtraukti papildomų principų. Konkrečiai Europos Parlamentas paragino Komisiją „pasiūlyti direktyvą dėl atviros darbo rinkos stažuočių, stažuočių pagal aktyvią darbo rinkos politiką ir stažuočių, kurios yra privaloma profesinės kompetencijos tobulinimo mokymų dalis, siekiant užtikrinti būtiniausius kokybės standartus, įskaitant taisykles dėl stažuočių trukmės, galimybės naudotis socialine apsauga pagal nacionalinę teisę ir praktiką, taip pat dėl darbo užmokesčio, kuriuo būtų užtikrinamas deramas gyvenimo lygis, kad būtų išvengta išnaudojimo praktikos“;
- (12) Komisija surengė dviejų etapų konsultacijas su socialiniais partneriais Sąjungos lygmeniu pagal SESV 154 straipsnį dėl galimų veiksmų, kuriais būtų galima toliau gerinti stažuočių kokybę, poreikio, tikslų ir teisinių galimybių. Socialiniai partneriai nepasiekė susitarimo pradėti derybų šiais klausimais. Tačiau svarbu šioje srityje imtis veiksmų Sąjungos lygmeniu ir pritaikyti šiuo metu naudojamą stažuočių sistemą, kartu atsižvelgiant į konsultacijų su socialiniais partneriais rezultatus;

²⁰ 2023 m. birželio 14 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl kokybiškų stažuočių Sąjungoje (OL C C/2024/484, 2024 1 23, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [išbraukta]
- (14) SESV 153 straipsnio 2 dalimi kartu su SESV 153 straipsnio 1 dalies b punktu Europos Parlamentui ir Tarybai suteikiami įgaliojimai priimti direktyvas, kuriomis nustatomi minimalieji darbo sąlygų reikalavimai, kad būtų pasiekti SESV 151 straipsnyje nustatyti tikslai, t. y. skatinti užimtumą ir gerinti gyvenimo ir darbo sąlygas;
- (15) atsižvelgiant į išliekančius iššūkius, susijusius su problemišku naudojimusi stažuotėmis Sąjungoje, reikia imtis tolesnių veiksmų siekiant kovoti su netikromis stažuotėmis ir užtikrinti, kad atitinkami taikytini Sąjungos ir nacionalinės teisės aktai būtų visapusiškai įgyvendinami ir užtikrinamas jų vykdymas stažuotojų atžvilgiu. Šia direktyva šie iššūkiai sprendžiami nustatant būtiniausius reikalavimus, kuriais siekiama pagerinti stažuotojų darbo sąlygas ir užtikrinti, kad jų būtų laikomasi Sąjungoje, taip pat kovoti su netikromis stažuotėmis, nustatant bendrą principų ir priemonių, būtinų siekiant užtikrinti vienodą požiūrį ir veiksmingiau įgyvendinti darbuotojams taikomus Sąjungos ir nacionalinės teisės aktus ir užtikrinti jų vykdymą, sistemą;
- (16) šios direktyvos II ir IV skyriai turėtų būti taikomi stažuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ar saistomiems darbo santykių, kaip apibrėžta valstybėse narėse galiojančiais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ar praktika, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudenciją. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo jurisprudencijoje yra nustatęs darbuotojo statuso nustatymo kriterijus – tai turi būti pagrindžiama kiekvieno konkretaus atvejo analize. Be to, šios direktyvos III skyrius turėtų būti taikomas visiems asmenims, atliekantiems netikrą stažuotę;

- (16a) stažuočių priskyrimas formaliajam švietimui nustatomas nacionalinėse švietimo ir mokymo sistemose, atsižvelgiant į konkrečias jų struktūras ir taisykles. Dėl tokių stažuočių konkrečių reglamentavimo sistemų ir konkrečių jomis siekiamų viešųjų interesų ši direktyva neturėtų būti taikoma stažuotėms, vykdomoms pagal nacionalinę švietimo ar mokymo sistemą, pavyzdžiui, profesinio rengimo ir mokymo santykiams, pameistrystėms, stažuotėms, vykdomoms pagal formaliojo švietimo sistemą, įskaitant tas, kurios yra būtinos norint pradėti dalyvauti formaliojo švietimo arba profesinio rengimo ir mokymo sistemose, taip pat stažuotėms, kurios yra privalomos norint įgyti tam tikrą laipsnį ar kvalifikaciją, profesinėms stažuotėms, kaip apibrėžta Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2005/36/EB dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo²¹.
- (16b) stažuotės, vykdomos kaip aktyvios darbo rinkos politikos dalis, neturėtų būti įtrauktos į šios direktyvos taikymo sritį dėl konkrečių jų reglamentavimo sistemų, nustatytų tam tikriems socialiniams ir darbo rinkos tikslams pasiekti, ir dėl to, kad joms taikoma viešoji priežiūra pagal šias sistemas;
- (17) [išbraukta]
- (18) [išbraukta]

²¹ 2005 m. rugsėjo 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2005/36/EB dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo (OL L 255, 2005 9 30, p. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) stažuotės yra ribotos trukmės, apima svarbų mokymosi bei mokymo komponentą ir jose dalyvaujama siekiant įgyti praktinės ir profesinės patirties. Laikoma, kad stažuotojų mokymosi ir mokymo komponentas yra svarbus, kai stažuotojai įgyja tam tikrų įgūdžių, praktinės patirties ar supratimą apie pramonės sektorių ir profesinių įžvalgų arba juos tobulina, kad galėtų pagerinti savo įsidarbinimo galimybes arba pasirengti būsimoms karjeros teikiamoms galimybėms ir iššūkiams. Atsižvelgiant į šiuos aspektus, asmenys, kuriems turi būti taikomas bandomasis laikotarpis siekiant įvertinti jų darbo rezultatus ilgalaikių darbo santykių sistemoje (pvz., neterminuota darbo sutartis privačiame sektoriuje, valstybės tarnautojo statusas ir t. t.), pagal šią direktyvą neturėtų būti laikomi stažuotojais;
- (19b) netikros stažuotės turėtų būti suprantamos kaip fiktyvūs darbo santykiai, kuriuos darbdavys vadina stažuote, tačiau faktiškai tai yra darbo santykiai, neatitinkantys šioje direktyvoje apibrėžtų stažuotės elementų. Todėl atitinkami asmenys gali neturėti galimybės naudotis tinkamo lygio teisėmis ir apsauga, kurios darbuotojams suteikiamos pagal Sąjungos ar nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, o tai gali lemti teisinį netikrumą ir mažiau palankias darbo sąlygas;
- (20) nediskriminavimo principas yra tinkamas kovojant su piktnaudžiavimu stažuotėmis, pavyzdžiui, be tinkamo pagrindimo sudarant stažuotojams mažiau palankias darbo sąlygas arba mokant mažesnę darbo užmokestį, palyginti su panašiais darbuotojais. Jis taip pat gali padėti užtikrinti, kad stažuotės būtų prieinamesnės pažeidžiamoje padėtyje esančių darbuotojų grupėms, ir padidinti stažuotojų tvarumą, nes tai yra būdas užtikrinti stabilias užimtumo galimybes;

- (21) todėl būtina nustatyti stažuotojų nediskriminavimo principą, kuris turėtų būti taikomas papildomai, kartu taikant Tarybos direktyvos 1999/70/EB²² priedo 4 punktą, kuriame numatyta, kad pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatinėms darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar yra terminuotuose darbo santykiuose, nebent skirtingas požiūris yra pagrįstas dėl objektyvių priežasčių. Kaip tai suprantama toje direktyvoje, darbo santykiuose esantys stažuotojai atitinka „pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams“ taikomus reikalavimus. Tačiau tos direktyvos nuostatose dėl nediskriminavimo principo nenumatomas jų panašumas į kitus pagal terminuotas sutartis dirbančius darbuotojus. Joje taip pat nepripažįstama ypač pažeidžiama stažuotojų padėtis. Todėl būtina užtikrinti, kad vienodo požiūrio į panašius samdomus darbuotojus principas būtų taikomas darbo santykiuose esantiems stažuotojams;
- (22) todėl valstybės narės turėtų užtikrinti, kad nustatant darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, stažuotojams nebūtų sudaromos mažiau palankios sąlygos nei toje pačioje įstaigoje dirbantiems panašioms darbuotojams, išskyrus atvejus, kai tokias skirtingas sąlygas būtų galima objektyviai pagrįsti. Šioje direktyvoje terminas „darbo užmokestis“ turėtų būti suprantamas pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis bei praktiką kiekvienoje valstybėje narėje ir gali apimti atlyginimą pinigais arba natūra. Vien tai, kad asmuo yra stažuotojas, negali būti pagrindas jam sudaryti mažiau palankias sąlygas nei toje pačioje įstaigoje dirbantiems darbuotojams. Tačiau su atitinkamomis darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, susijusio skirtingo požiūrio taikymas, kiek tai susiję su panašiais darbuotojais, gali būti pateisinamas dėl objektyvių priežasčių, pavyzdžiui, kai aktualu, skirtingų užduočių, mažesnės atsakomybės ar darbo intensyvumo. Valstybės narės gali, kai tai priimtina pagal nacionalinę teisę ar praktiką ir jei socialiniai partneriai bendrai susitaria, suteikti socialiniams partneriams galimybę kolektyvinėmis sutartimis nustatyti objektyvias priežastis, kuriomis gali būti pateisinamas skirtingo požiūrio taikymas stažuotojams. Skirtingo požiūrio mastas bet kuriuo atveju turėtų būti proporcingas toms objektyvioms priežastims ir toliau derėti su šios direktyvos tikslais;

²² 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999 7 10, p. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) taikant nediskriminavimo principą reikia identifikuoti panašų darbuotoją, dirbantį tokį patį kaip stažuotojas ar panašų darbą ar turintį tokia pačią ar panašią profesiją, tinkamai atsižvelgiant į tokias aplinkybes kaip profesinė patirtis, kvalifikacijos ir įgūdžiai, kaip nustatyta nacionalinėje teisėje arba kolektyvinėse sutartyse;
- (24) [išbraukta]
- (25) valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas priemones pagal nacionalinę teisę ir praktiką, įskaitant, kai tinkama, kompetentingų institucijų vykdomą kontrolę ir patikrinimus, kad būtų galima nustatyti netikras stažuotes ir su jomis kovoti. Kai tinkama, valstybės narės, laikydamosi nacionalinės teisės ar praktikos, galėtų taip pat pavesti socialiniams partneriams užduotis, susijusias su netikrų stažuotčių nustatymu ir kova su jomis;
- (26) vertinimas, kuriuo siekiama nustatyti netikras stažuotes ir kovoti su jomis, turėtų būti grindžiamas faktinėmis aplinkybėmis, o ne formaliu sutartinių santykių nustatymu. Kompetentingos institucijos turėtų kiekvienu konkrečiu atveju atlikti bendrą visų aktualių faktinių elementų vertinimą;
- (26a) nors tinkama stažuotės trukmė gali skirtis priklausomai nuo jos tikslo ir sektoriaus, pagal nacionalinę teisę ar praktiką paprastai laikoma, kad iki šešių mėnesių trukmės pakanka numatytiems tikslams pasiekti. Jei stažuotė trunka gerokai ilgiau, ypač jei pas tą patį paslaugų organizatorių vyksta kelios stažuotės iš eilės, gali kilti abejonių dėl tikrojo stažuotės pobūdžio, todėl ją reikėtų atidžiai įvertinti. Tačiau tam tikrais atvejais ilgesnė trukmė gali būti tinkama, jei ji atitinka stažuotės tikslą;

- (26b) siekdamas atlikti visų aktualių faktinių elementų įvertinimą, kompetentingos institucijos gali atsižvelgti, be kita ko, į šiuos elementus: ar stažuotėje esama reikšmingo mokymosi ar mokymo komponento; ar tas pats asmuo pas tą patį darbdavį atlieka pernelyg ilgą stažuotę ar kelias vieną po kitos rengiamas stažuotes, ir užduočių lygį, atsakomybę ir darbo intensyvumą. Kompetentingos institucijos gali atsižvelgti į papildomus elementus pagal nacionalinę teisę arba praktiką;
- (27) [išbraukta]
- (28) tais atvejais, kai kompetentingos institucijos atlieka visų aktualių faktinių elementų analizę, siekdamas nustatyti netikras stažuotes ir su jomis kovoti, tai analizei atlikti reikalinga informacija joms ne visada gali būti lengvai prieinama. Siekiant užtikrinti, kad kompetentingos institucijos galėtų vykdyti savo užduotis, darbdaviai turėtų pareigą tų institucijų prašymu pateikti jų valdomą būtiną informaciją. Labai svarbu užtikrinti prieigą prie tokios informacijos, kad kompetentingos institucijos galėtų nustatyti, ar stažuotė naudojama pagal numatytą paskirtį, ar ji gali būti netikra stažuotė;
- (28a) tokia informacija gali apimti duomenis apie darbdavio priimtų stažuotojų skaičių ir jų užimtumo statusą, palyginti su bendru darbuotojų skaičiumi. Ji taip pat gali apimti stažuotojų trukmę, taip pat stažuotojams priskirtų užduočių ir atsakomybės pobūdį, palyginti su panašių darbuotojų atliekamomis užduotimis ir atsakomybe;
- (29) [išbraukta]
- (30) [išbraukta]

- (31) valstybės narės turėtų užtikrinti, kad būtų visapusiškai įgyvendinama ne tik ši direktyva, bet ir Sąjungos *acquis* įtvirtintos teisės, taikomos darbo santykiuose esantiems stažuotojams, ir kad būtų užtikrinamas jų vykdymas. Visų pirma valstybės narės turėtų plėtoti kompetentingų institucijų pajėgumus, kai tinkama, laikydamosi rizika grindžiamo požiūrio;
- (32) ši direktyva apima išsamią nuostatų sistemą, kad būtų padedama užtikrinti veiksmingą darbo santykiuose esančių stažuotojų teisių, kylančių iš šios direktyvos ar kitų darbuotojams taikomų Sąjungos teisės aktų, vykdymą ir apsaugą. Kanalai, kuriais būtų galima pranešti apie įtariamus pažeidimus, susijusius su šios direktyvos taikymu, gali padėti stažuotojams užsitikrinti savo darbo teises. Tuo tikslu gali būti naudojami ir esami kanalai;
- (33) turėtų būti užtikrinama stažuotojų galimybė veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir teisę į teisinę gynybą, įskaitant tinkamas kompensacijas. Stažuotojai turėtų būti informuojami apie teisinės gynybos mechanizmus, kad galėtų pasinaudoti savo teise į teisinę gynybą. Atsižvelgiant į teisės į veiksmingą teisinę apsaugą esminį pobūdį, stažuotojams apsauga turėtų būti užtikrinama net pasibaigus stažuotei, dėl kurios atsirado įtariamasis pagal šią direktyvą nustatytų teisių pažeidimas;
- (34) siekdamas užtikrinti veiksmingą stažuotojų apsaugą, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad darbuotojų atstovams turėtų būti suteikta galimybė pagal nacionalinę teisę ar praktiką dalyvauti atitinkamuose teisiniuose ar administraciniuose procesuose, kad būtų apgintos ar užtikrintos iš šios direktyvos kylančios teisės ir pareigos. Kai toks ieškinys yra priimtinas pagal nacionalinę teisę ar praktiką, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad darbuotojų atstovai turėtų galimybę veikti stažuotojo vardu arba jį remti. Valstybės narės, kurios neleidžia darbuotojų atstovams veikti stažuotojo vardu arba jį remti, neturėtų būti verčiamos to daryti;

- (35) stažuotojams turėtų būti suteikiama tinkama teisminė ir administracinė apsauga nuo bet kokio priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių, susijusių su bet koku darbdaviui pateiktu skundu arba procesu, inicijuotu siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi šioje direktyvoje nustatytų pareigų ir paisoma joje numatytų teisių. Visų pirma darbo santykiuose esantys stažuotojai turėtų būti apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar lygiaverčių veiksmų, taip pat nuo bet kokio pasirengimo atleisti ar atlikti lygiaverčius veiksmus dėl to, kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje numatytomis teisėmis;
- (36) valstybės narės turėtų nustatyti taisykles dėl veiksmingų, proporcingų ir atgrasomų sankcijų už šioje direktyvoje numatytų teisių pažeidimus. Tai, be kita ko, gali būti administracinės ir finansinės sankcijos, pavyzdžiui, baudos arba kompensacijų išmokėjimas, ir kitų rūšių sankcijos;
- (37) šioje direktyvoje nustatomi minimalieji reikalavimai, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą toliau taikyti arba nustatyti palankesnes nuostatas. Pagal galiojančią teisinę sistemą įgytos teisės turėtų ir toliau galioti, išskyrus atvejus, kai šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos;
- (38) kadangi šios direktyvos tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl veiksmų masto ir poveikio tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamasi Europos Sąjungos sutarties (ES sutartis) 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti;

- (39) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti nereikalingus administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, visų pirma jeigu dėl jų būtų varžomas labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių poveikį toms įmonėms, kad užtikrintų, kad joms nebūtų daromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms ir administracinei naštai, skelbti tokių vertinimų rezultatus ir prireikus teikti paramą toms įmonėms;
- (40) valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų veiksmų užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai. Jos taip pat turėtų, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šios direktyvos nuostatas,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I skyrius

Bendrosios nuostatos

I straipsnis

Dalykas

Šia direktyva nustatoma bendra principų ir priemonių sistema, kuria siekiama:

- a) gerinti stažuotojų, kuriems taikoma ši direktyva, darbo sąlygas bei jas užtikrinti ir
- b) kovoti su netikromis stažuotėmis.

Ia straipsnis

Taikymo sritis

- 1. II ir IV skyrių tikslais ši direktyva taikoma stažuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį ar esantiems darbo santykiuose, kaip apibrėžta valstybės narės galiojančioje teisėje, kolektyvinėse sutartyse arba pagal galiojančią praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo jurisprudenciją, kurių stažuotė nėra privaloma.
- 1a. III skyriaus tikslais ši direktyva taikoma visiems asmenims, atliekantiems netikrą stažuotę.
- 2. Ši direktyva netaikoma stažuotėms, vykdomoms pagal nacionalinę švietimo ar mokymo sistemą, ir stažuotėms, vykdomoms kaip aktyvios darbo rinkos politikos dalis.

2 straipsnis

Apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- a) stažuotė – ribotos trukmės darbo praktika, apimanti reikšmingą mokymosi ir mokymo komponentą, atliekama siekiant įgyti praktinės ir profesinės patirties, kad būtų pagerintos įsidarbinimo galimybės bei palengvintas profesijos keitimas;
- b) stažuotojas – stažuotę atliekantis asmuo;
- c) [išbraukta]
- d) [išbraukta]
- e) panašus darbuotojas – asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį arba esantis darbo santykiuose toje pačioje įmonėje, neatliekantis stažuotės ir dirbantis vienodą ar panašų darbą arba turintis vienodą ar panašią profesiją, deramai atsižvelgiant į tokias aplinkybes kaip profesinė patirtis, kvalifikacijos ir įgūdžiai;
- f) netikra stažuotė – fiktyvūs darbo santykiai, kuriuos darbdavys vadina stažuote, tačiau faktiškai tai nėra stažuotė, kaip apibrėžta šioje direktyvoje.

II SKYRIUS

Vienodas požiūris

3 straipsnis

Nediskriminavimo principas

1. Valstybės narės užtikrina, kad nustatant darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, stažuotojams nebūtų sudaromos mažiau palankios sąlygos nei panašioms darbuotojams, išskyrus atvejus, kai tokį skirtingą požiūrį būtų galima objektyviai pagrįsti – pavyzdžiui, dėl skirtingų užduočių, mažesnės atsakomybės, darbo intensyvumo ar didesnės mokymosi ir mokymo komponento svarbos.
2. Jeigu toje pačioje įmonėje nėra panašaus darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į galiojančią kolektyvinę sutartį arba, jeigu tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę ar praktiką.
3. Valstybės narės gali, jeigu nacionaliniai socialiniai partneriai bendrai susitaria, atitinkamu lygmeniu ir valstybių narių nustatytais sąlygomis socialiniams partneriams suteikti galimybę toliau taikyti arba sudaryti kolektyvines sutartis, kuriomis nustatomos objektyvios priežastys, laikomos pateisinančiomis skirtingo požiūrio taikymą pagal 1 dalį.

III skyrius

Netikros stažuotės

4 straipsnis

Kovos su netikromis stažuotėmis priemonės

Valstybės narės numato veiksmingas priemones pagal nacionalinę teisę arba praktiką, įskaitant, kai tinkama, kompetentingų institucijų vykdomą kontrolę ir patikrinimus, kad būtų galima nustatyti netikras stažuotes ir su jomis kovoti.

5 straipsnis
Netikrų stažuotėjų vertinimas

1. Siekdamas nustatyti netikrą stažuotę, kompetentingos institucijos atlieka bendrą aktualių faktinių elementų vertinimą pagal nacionalinę teisę ar praktiką. Atliekant tą vertinimą, be kita ko, gali būti atsižvelgiama į šiuos elementus:
 - a) tai, kad nėra reikšmingo mokymosi ar mokymo komponento;
 - b) tas pats asmuo pas tą patį darbdavį atlieka pernelyg ilgą tariamą stažuotę ar kelias ir (arba) vieną po kitos organizuojamas tariamas stažuotes;
 - c) užduotys, atsakomybės sritys ir darbo intensyvumas yra lygiaverčiai, palyginti su panašiais darbuotojais.
 - d) [išbraukta]
 - e) [išbraukta]
 - f) [išbraukta]

2. 1 dalyje nurodyto vertinimo tikslais valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai, gavę kompetentingų institucijų prašymą, joms suteikia visą reikiamą informaciją.
- a) [išbraukta]
 - b) [išbraukta]
 - c) [išbraukta]
 - d) [išbraukta]
 - e) [išbraukta]
3. [išbraukta]

IV skyrius

Vykdymo užtikrinimo ir paramos priemonės

6 straipsnis

Atitinkamų Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas ir vykdymo užtikrinimas

Valstybės narės imasi veiksmingų priemonių pagal nacionalinę teisę ar praktiką užtikrinti, kad stažuotojų atžvilgiu taip pat būtų visapusiškai įgyvendinami ir vykdomi visi atitinkami darbuotojams taikomi Sąjungos teisės aktai. Visų pirma jos:

- a) užtikrina, kad informacija apie stažuotojų teises būtų vieša, aiški, išsami ir lengvai prieinama;
- b) parengia stažuotojų darbdaviams skirtas gaires dėl stažuotojų teisinės sistemos, įskaitant tinkamo lygmens informaciją apie atitinkamus darbo teisės ir socialinės apsaugos aspektus;
- c) numato veiksmingas priemones, įskaitant, kai tikslinga, kontrolę ir patikrinimus, kuriuos vykdo kompetentingos institucijos, siekdamos užtikrinti atitinkamų darbo teisės aktų vykdymą stažuotojų atžvilgiu;
- d) [išbraukta]
- e) plėtoja kompetentingų institucijų pajėgumus, visų pirma rengdamos mokymus ir teikdamos rekomendacijas, kad jos galėtų proaktyviai stebėti ir persekioti reikalavimų nesilaikančius darbdavius;
- f) bendradarbiaudamos su kompetentingomis institucijomis arba, kai tikslinga, socialiniais partneriais užtikrina, kad veiktų kanalai, per kuriuos stažuotojai galėtų pranešti apie įtariamus teisių ir pareigų pagal šią direktyvą pažeidimus, ir teiktų informaciją apie tuos kanalus.

7 straipsnis

Teisė į teisinę gynybą

Valstybės narės užtikrina, kad stažuotojams, įskaitant tuos, su kuriais darbo santykiai yra baigti, būtų suteikta galimybė veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir teisė į teisinę gynybą, įskaitant tinkamą patirtos žalos atlyginimą, jei pažeidžiamos iš šios direktyvos kylančios jų teisės.

8 straipsnis

Darbuotojų atstovų procedūros

Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų atstovai galėtų pagal nacionalinę teisę ar praktiką dalyvauti bet kokioje atitinkamoje teisminėje ar administracinėje procedūroje, kad būtų užtikrintos iš šios direktyvos kylančios teisės ir pareigos, ir galėtų, kai priimtina pagal nacionalinę teisę ar praktiką, stažuotojui sutikus veikti stažuotojo vardu ar jį remti, jei pažeidžiama bet kuri iš šios direktyvos kylanti teisė ar pareiga.

9 straipsnis

Apsauga nuo priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių

1. Valstybės narės nustato būtinas priemones, kad darbuotojai ar jų atstovai būtų apsaugoti nuo darbdavio priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių, susijusių su darbdaviui pateiktu skundu arba pradėtu procesu siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma šioje direktyvoje numatytų teisių ir pareigų.
2. Visų pirma valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta stažuotojus atleisti iš darbo arba imtis atleidimui iš darbo lygiaverčių veiksmų ir rengtis juos atleisti iš darbo dėl to, kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje numatytomis teisėmis.
3. Stažuotojai, manantys, kad buvo atleisti iš darbo arba jiems buvo taikomos atleidimui iš darbo lygiaverčio poveikio priemonės dėl to, kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje numatytomis teisėmis, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti jų atleidimą iš darbo ar lygiaverčio poveikio priemones. Darbdavys tokį pagrindimą pateikia raštu.
4. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, siekdamos užtikrinti, kad, kai 3 dalyje nurodytiems stažuotojams kreipusis į teismą arba kitą kompetentingą instituciją ar organą nustatomi faktai, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jie buvo dėl to atleisti iš darbo ar jiems buvo taikytos atleidimui iš darbo lygiaverčio poveikio priemonės, pareiga įrodyti, kad stažuotojas buvo atleistas ne dėl 2 dalyje nurodytų priežasčių, tenka darbdaviui.

5. Valstybės narės neprivalo 4 dalies taikyti procesams, kuriuose faktinės aplinkybės turi ištirti teismas ar kita kompetentinga institucija ar organas.
6. 4 dalis netaikoma baudžiamajam procesui, išskyrus atvejus, kai valstybės narės nustato kitaip.

10 straipsnis

Sankcijos

Valstybės narės nustato sankcijų, taikomų pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas arba kitas jau galiojančias nuostatas, susijusias su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, taisykles. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

V skyrius

Baigiamosios nuostatos

11 straipsnis

Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos

1. Nė viena šios direktyvos nuostata negali būti aiškinama taip, kad būtų galima sumažinti kitomis Sąjungos teisės, nacionalinės teisės, kolektyvinių sutarčių priemonėmis ar praktika užtikrinamą darbuotojų apsaugą.
2. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti valstybių narių darbuotojams, įskaitant stažuotojus, užtikrinamą bendrą apsaugos lygį.
3. Ši direktyva nedaro poveikio valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis. Tuo pat metu nė viena šios direktyvos nuostata nėra aiškinama kaip įpareigojanti valstybes nares nustatyti konkretų užimtumo santykį, kiek tai susiję su stažuotojais, savo nacionalinėje teisėje.
- 3a. Šia direktyva nedaromas poveikis kitoms teisėms, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais Sąjungos teisės aktais.

12 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę ir įgyvendinimas

1. Valstybės narės imasi priemonių, būtinų, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip [dveji metai po šios direktyvos įsigaliojimo]. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.
2. Priimdamos 1 dalyje nurodytas priemones, valstybės narės daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai paskelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.
3. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.
4. Valstybės narės taip pat turėtų, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių įsitraukimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šią direktyvą.
5. Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų veiksmų užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.

13 straipsnis

Ataskaitų teikimas ir peržiūra

1. Ne vėliau kaip [7 metai po šios direktyvos įsigaliojimo dienos] valstybės narės pateikia Komisijai atitinkamą informaciją apie šios direktyvos įgyvendinimą, kurios reikia, kad Komisija galėtų parengti 2 dalyje nurodytą ataskaitą. Ta informacija apima atitinkamus duomenis apie stažuotes, kad būtų galima tinkamai stebėti ir vertinti šios direktyvos įgyvendinimą.
2. Ne vėliau kaip [8 metai po šios įsigaliojimo dienos] Komisija, pasikonsultavusi su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais Sąjungos lygmeniu ir atsižvelgdama į poveikį labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms, Europos Parlamentui ir Tarybai pateikia šios direktyvos įgyvendinimo ataskaitą. Ataskaitoje įvertinama, kaip ši direktyva įgyvendinta ir ar yra papildomų priemonių poreikis siekiant pagerinti stažuotojų apsaugą. Jei tikslinga, prie ataskaitos pridedamas pasiūlymas dėl teisėkūros procedūra priimamo akto.

14 straipsnis

Įsigaliojimas

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

15 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta ...

Europos Parlamento vardu

Pirmininkas / Pirmininkė

Tarybos vardu

Pirmininkas / Pirmininkė
