

Bruksela, 19 czerwca 2025 r.
(OR. en)

10570/25

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2024/0068(COD)

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

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	9936/25
Nr dok. Kom.:	COM(2024) 132 final
Dotyczy:	Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie staży”) – <i>Podejście ogólne</i>

Na posiedzeniu 19 czerwca 2025 r. Rada wypracowała podejście ogólne w sprawie przedmiotowego wniosku.

Tekst w wersji zatwierdzonej przez Radę znajduje się w załączniku.

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania fałszywych staży („dyrektywa w sprawie staży”)

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów²,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą³,

¹ Dz.U. C [...].

² Dz.U. C [...].

³ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia ... [(Dz.U. ...) / (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym)] i decyzja Rady z dnia

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W dniu 10 marca 2014 r. Rada przyjęła zalecenie w sprawie ram jakości staży⁴ („zalecenie z 2014 r.”) w celu zapewnienia ogólnounijnych standardów jakości staży. W zaleceniu z 2014 r. zawarto 21 zasad dotyczących staży służących poprawie ich jakości, w szczególności zapewnieniu wysokiej jakości treści dydaktycznych i szkoleniowych oraz odpowiednich warunków pracy, aby wesprzeć przejście z etapu edukacji do etapu zatrudnienia oraz zwiększyć szanse stażystów na zatrudnienie. Zalecenie z 2014 r. obejmuje wszystkie staże z wyjątkiem staży będących elementem programu formalnego kształcenia i szkolenia oraz staży, które są uregulowane przepisami prawa krajowego i których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów.
- (2) [tekst skreślony]
- (3) Wzmocniona gwarancja dla młodzieży przewidziana w zaleceniu Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia⁵ ma na celu zapewnienie, by młodzi ludzie w wieku poniżej 30 lat w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub zakończenia kształcenia otrzymali dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu. Zalecenie z 2014 r. stanowi istotny punkt odniesienia dla pomiaru jakości oferowanych staży w ramach wzmocnionej gwarancji dla młodzieży.
- (4) W wielu zawodach i na wszystkich poziomach umiejętności występują niedobory siły roboczej. Prognozuje się, że będą się one pogłębiać wraz z przewidywanym spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym i rosnącym popytem na szereg zawodów, które są istotne dla transformacji ekologicznej i cyfrowej. Do tych niedoborów przyczynia się mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy. Wysokiej jakości staże mogą być przydatną ścieżką podnoszenia lub zmiany kwalifikacji dla osób w każdym wieku pozwalającą zdobyć praktyczne umiejętności w miejscu pracy w celu wejścia na rynek pracy lub nadania karierze zawodowej nowego kierunku.

⁴ Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1.

⁵ Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży 2020/C 372/01 (Dz.U. C 372 z 4.11.2020, s. 1).

- (5) Staże mogą być pomocne w zdobyciu praktycznego i zawodowego doświadczenia, zwiększeniu szans na zatrudnienie i ułatwieniu przejścia do stabilnego zatrudnienia. Stanowią zatem ważną ścieżkę prowadzącą na rynek pracy. Staże oferują pracodawcom możliwości przyciągania, szkolenia i zatrzymywania ludzi. Mogą one obniżyć koszty poszukiwania i rekrutacji wykwalifikowanych pracowników, gdy po odbyciu stażu stażyści otrzymują ofertę stałego zatrudnienia. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują godne warunki pracy.
- (6) Wciąż istnieją wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży, co między innymi przybiera formę fałszywych staży, które pozbawiają pracowników pełnych praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych oraz stwarzają ryzyko, że znajdują się oni w potrzasku niepewnych warunków pracy. Fałszywe staże zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców przestrzegających przepisów i prowadzą do obchodzenia ciężących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. Zdarza się też, że pracodawcy nie przestrzegają wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, krajowych układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając stażystów przysługujących im pełnych praw.
- (7) Ponadto jest mało prawdopodobne, aby stażyści bronili swoich praw, ze względu na swoją słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, które organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje, to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.
- (8) Z danych wynika, że znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu z pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o wynagrodzenie, godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu.

- (9) Na poziomie Unii ramy ochrony pracowników zapewnia się poprzez obowiązujące instrumenty prawne, w tym dyrektywy: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy⁶, adekwatnych wynagrodzeń minimalnych⁷, czasu pracy⁸, bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy⁹, równego traktowania i niedyskryminacji¹⁰, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów¹¹, informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji¹², pracy na czas określony¹³, pracy w niepełnym wymiarze godzin¹⁴, delegowania pracowników¹⁵ oraz pracy tymczasowej¹⁶. Te ramy prawne mają w pełni zastosowanie do stażystów związanych umową o pracę lub stosunkiem pracy określonymi przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ramy prawne Unii obejmują także zalecenia w sprawie jakości staży¹⁷ i przygotowania zawodowego¹⁸ oraz w sprawie dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych¹⁹.

⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

⁸ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

⁹ Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

¹⁰ Między innymi: dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

¹¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

¹² Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

¹³ Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

¹⁴ Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

¹⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).

¹⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

¹⁷ Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1).

¹⁸ Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).

¹⁹ Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

- (10) W opublikowanym w maju 2022 r. sprawozdaniu z wyników końcowych Konferencji w sprawie przyszłości Europy przedstawiono propozycję co do zapewnienia, aby staże i miejsca pracy młodych ludzi spełniały normy jakości, w tym w zakresie wynagrodzenia, i co do wprowadzenia poprzez instrument prawny zakazu bezpłatnych staży na rynku pracy i poza kształceniem formalnym.
- (11) W dniu 14 czerwca 2023 r. Parlament Europejski przyjął na podstawie art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) rezolucję zawierającą zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży²⁰. W rezolucji tej wezwał Komisję do „uaktualnienia i wzmocnienia zalecenia Rady z 2014 r. oraz do uczynienia zeń silniejszego instrumentu legislacyjnego”. Ponadto wezwał Komisję do uwzględnienia dodatkowych zasad w uaktualnionych ramach jakości staży. W szczególności Parlament Europejski wezwał Komisję do „zapropowania dyrektywy w sprawie staży na otwartym rynku pracy, staży w kontekście aktywnej polityki rynku pracy i staży stanowiących obowiązkową część szkolenia zawodowego, aby zapewnić minimalne standardy jakości, w tym zasady dotyczące czasu trwania staży, dostępu do ochrony socjalnej zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, a także wynagrodzenia zapewniającego godny poziom życia, w celu uniknięcia praktyk wyzysku”.
- (12) Komisja przeprowadziła na podstawie art. 154 TFUE dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi na szczeblu Unii na temat potrzeby, celów i prawnych sposobów ewentualnego działania na rzecz dalszej poprawy jakości staży. Partnerzy społeczni nie byli zgodni co do rozpoczęcia negocjacji w odniesieniu do tych kwestii. Istotne jest jednak podjęcie działań na poziomie Unii w tej dziedzinie poprzez dostosowanie obecnych ram dotyczących staży przy jednoczesnym uwzględnieniu wyniku konsultacji z partnerami społecznymi.

²⁰ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 czerwca 2023 r. zawierające zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży w Unii (Dz.U. C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [tekst skreślony]
- (14) Art. 153 ust. 2 TFUE w związku z jego art. 153 ust. 1 lit. b) uprawnia Parlament Europejski i Radę do przyjmowania dyrektyw określających minimalne wymagania w odniesieniu do warunków pracy z myślą o osiągnięciu celów wyznaczonych w art. 151 TFUE, mianowicie promowania zatrudnienia oraz poprawy warunków życia i pracy.
- (15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania związane z problematycznym wykorzystywaniem staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać fałszywe staże oraz zapewnić, by odpowiednie mające zastosowanie przepisy unijne i krajowe były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań poprzez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania fałszywych staży, a także poprzez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do skuteczniejszego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.
- (16) Rozdział II i IV niniejszej dyrektywy powinny mieć zastosowanie do stażystów związanych umową o pracę lub stosunkiem pracy określonymi przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ustanowiono kryteria określania statusu pracownika, które ma opierać się na analizie poszczególnych przypadków. Ponadto rozdział III niniejszej dyrektywy powinien mieć zastosowanie do każdej osoby odbywającej fałszywy staż.

- (16a) Uznanie stażu za element kształcenia formalnego jest określone w ramach krajowych systemów kształcenia i szkolenia, z uwzględnieniem ich szczególnych struktur i przepisów. Nie powinny być objęte niniejszą dyrektywą ze względu na ich szczególne ramy regulacyjne i szczególne interesy publiczne, którym służą: staże realizowane w kontekście krajowych ram kształcenia lub szkolenia, takie jak stosunki pracy w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, przygotowanie zawodowe, staże realizowane w ramach kształcenia formalnego, w tym staże, które są warunkiem wstępnym rozpoczęcia kształcenia formalnego lub kształcenia i szkolenia zawodowego, ani staże obowiązkowe w celu uzyskania określonego dyplomu lub kwalifikacji, praktyki zawodowe zdefiniowane w dyrektywie 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych²¹.
- (16b) Staże realizowane w ramach aktywnych polityk rynku pracy, ze względu na ich szczególne ramy regulacyjne opracowane z myślą o osiągnięciu określonych celów społecznych i celów związanych z rynkiem pracy i ponieważ objęte są one w kontekście tych ram nadzorem publicznym, powinny być wyłączone z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy.
- (17) [tekst skreślony]
- (18) [tekst skreślony]

²¹ Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Staże są ograniczone w czasie, obejmują znaczący komponent uczenia się i szkolenia i są podejmowane w celu zdobycia praktycznego i zawodowego doświadczenia. Komponent uczenia się i szkolenia w ramach stażu jest uważany za znaczący, gdy stażyści zdobywają lub doskonałą umiejętności, doświadczenie praktyczne oraz wgląd w kwestie związane z daną branżą lub zawodem, tak by zwiększyć szanse na zatrudnienie i przygotować się do przyszłych możliwości i wyzwań zawodowych. **W** świetle tych elementów osoby, które muszą przejść okres próbny – mający na celu ocenę wyników ich pracy – w ramach trwałego stosunku pracy (np. umowa na czas nieokreślony w sektorze prywatnym, ustawowa służba cywilna itp.), nie powinny być uznawane za stażystów w rozumieniu niniejszej dyrektywy.
- (19b) Fałszywe staże należy rozumieć jako ukryte stosunki pracy, przedstawiane przez pracodawcę jako staż, lecz będące w rzeczywistości stosunkiem pracy, które nie wypełniają przesłanek stażu zdefiniowanego w niniejszej dyrektywie. W rezultacie zainteresowane osoby mogą nie być w stanie korzystać z odpowiedniego poziomu praw i ochrony przyznanej pracownikom na mocy prawa Unii lub prawa krajowego, krajowych układów zbiorowych lub praktyki krajowej, co może prowadzić do braku pewności prawa i mniej korzystnych warunków pracy.
- (20) Do zwalczania nadużyć dotyczących staży, takich jak przyznawanie stażystom – bez odpowiedniego uzasadnienia – mniej korzystnych warunków pracy lub niższego wynagrodzenia względem porównywalnych pracowników, ma zastosowanie zasada niedyskryminacji. Może ona również pomóc w zwiększeniu dostępności staży dla grup pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji oraz poprawić zrównoważony charakter staży jako ścieżki do możliwości stabilnego zatrudnienia.

- (21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE²², która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami. Stażyści pozostający w stosunku pracy kwalifikują się jako „pracownicy zatrudnieni na czas określony” w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie przewiduje jednak porównania z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Nie uznaje się w niej również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zapewnić, by zasada równego traktowania z porównywalnymi pracownikami miała zastosowanie do stażystów pozostających w stosunku pracy.
- (22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami. Do celów niniejszej dyrektywy „wynagrodzenie” należy rozumieć zgodnie z prawem krajowym, krajowymi układami zbiorowymi i praktyką krajową w poszczególnych państwach członkowskich i może ono obejmować świadczenie pieniężne i rzeczowe. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu z pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem (danych) warunków pracy, w tym wynagrodzenia. Państwa członkowskie mogą, jeżeli jest to dopuszczalne zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową i jeżeli partnerzy społeczni wspólnie wyrażą na to zgodę, przyznać partnerom społecznym możliwość określenia w drodze układów zbiorowych obiektywnych powodów, które mogą uzasadniać odmienne traktowanie stażystów. Zakres odmiennego traktowania powinien być w każdym przypadku proporcjonalny do tych obiektywnych powodów i powinien pozostać spójny z celami niniejszej dyrektywy.

²² Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód co stażysta, z należyтым uwzględnieniem okoliczności, takich jak doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i umiejętności, zgodnie z definicją w prawie krajowym lub krajowych układach zbiorowych.
- (24) [tekst skreślony]
- (25) Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne środki zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, w tym, w stosownych przypadkach, odpowiednie kontrole i inspekcje przeprowadzane przez właściwe organy, w celu identyfikowania i zwalczania fałszywych staży. W stosownych przypadkach i zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową państwa członkowskie mogą również powierzyć partnerom społecznym zadania związane z identyfikowaniem i zwalczaniem fałszywych staży.
- (26) Ocena służąca identyfikowaniu i zwalczaniu fałszywych staży powinna opierać się na okolicznościach faktycznych, a nie na formalnej nazwie danego stosunku umownego. Właściwe organy powinny przeprowadzić w poszczególnych przypadkach całościową ocenę wszystkich istotnych faktów.
- (26a) Chociaż odpowiedni czas trwania stażu może się różnić w zależności od jego celu i sektora, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, czas trwania do sześciu miesięcy jest ogólnie uważany za wystarczający do osiągnięcia zamierzonych celów. Znacznie dłuższy czas trwania, szczególnie w przypadku wielokrotnych następujących po sobie staży u tego samego podmiotu, może budzić obawy co do rzeczywistego charakteru stażu i powinien być poddany dokładnej ocenie. W niektórych przypadkach dłuższy czas trwania może być jednak właściwy, jeśli sprzyja osiągnięciu celu stażu.

- (26b) Na potrzeby przeprowadzenia oceny wszystkich istotnych faktów właściwe organy mogą brać pod uwagę między innymi następujące elementy: brak znaczącego komponentu uczenia się lub szkolenia, zbyt długi czas trwania stażu lub wielokrotne następujące po sobie staże tej samej osoby u tego samego pracodawcy oraz poziom zadań, obowiązków i intensywności pracy. Właściwe organy mogą uwzględnić dodatkowe elementy w świetle prawa krajowego lub praktyki krajowej.
- (27) [tekst skreślony]
- (28) Gdy właściwe organy przeprowadzają analizę wszystkich istotnych faktów służącą identyfikowaniu i zwalczaniu fałszywych staży, informacje potrzebne do przeprowadzenia tej analizy nie zawsze mogą być dla nich łatwo dostępne. Aby umożliwić właściwym organom wykonywanie ich zadań, pracodawcy powinni być zobowiązani do przekazywania im na wniosek niezbędnych informacji, które znajdują się pod ich kontrolą. Zapewnienie dostępu do takich informacji ma kluczowe znaczenie dla umożliwienia właściwym organom ustalenia, czy staż jest wykorzystywany zgodnie z jego przeznaczeniem, czy też może stanowić fałszywy staż.
- (28a) Informacje takie mogą obejmować szczegółowe informacje na temat liczby stażystów przyjętych przez danego pracodawcę wraz z ich statusem zatrudnienia w porównaniu z całkowitą liczbą pracowników. Informacje te mogą również obejmować czas trwania staży, a także charakter zadań i obowiązków powierzonych stażystom w porównaniu z zadaniami i obowiązkami wykonywanymi przez porównywalnych pracowników.
- (29) [tekst skreślony]
- (30) [tekst skreślony]

- (31) Oprócz niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny zapewnić pełne wdrożenie i egzekwowanie praw zagwarantowanych w dorobku prawnym Unii mających zastosowanie do stażystów pozostających w stosunku pracy. W szczególności państwa członkowskie powinny rozwijać zdolności właściwych organów, w stosownych przypadkach zgodnie z podejściem opartym na analizie ryzyka.
- (32) Niniejsza dyrektywa zawiera obszerny system przepisów pomagających w zapewnieniu skutecznego egzekwowania i obrony praw stażystów pozostających w stosunku pracy, które to prawa wynikają z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. W egzekwowaniu ich praw pracowniczych mogą pomóc stażystom kanały zgłaszania domniemanych naruszeń związanych ze stosowaniem niniejszej dyrektywy. Służyć do tego celu mogą także kanały już istniejące.
- (33) Stażyści powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym prawo do odpowiedniego odszkodowania. Należy informować stażystów o mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do dochodzenia roszczeń. Ze względu na zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej stażyści powinni nadal korzystać z takiej ochrony, nawet po zakończeniu stażu, podczas którego nastąpiło domniemane naruszenie praw wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (34) Aby zagwarantować skuteczną ochronę stażystów, państwa członkowskie powinny zapewnić, by przedstawiciele pracowników mieli możliwość udziału, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, we wszelkich odpowiednich postępowaniach sądowych lub administracyjnych mających na celu obronę lub wyegzekwowanie jakichkolwiek praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. W przypadku gdy takie działanie jest dopuszczalne zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, państwa członkowskie powinny zapewnić, by przedstawiciele pracowników mieli możliwość występowania w imieniu lub na rzecz stażysty. Państwa członkowskie, które nie zezwalają przedstawicielom pracowników na występowanie w imieniu lub na rzecz stażysty, nie powinny być do tego zobowiązane.

- (35) Stażyści powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną u pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania obowiązków i dochodzenia praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. W szczególności stażystów pozostających w stosunku pracy należy chronić przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi oraz przed wszelkimi przygotowaniami do zwolnienia lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.
- (36) Państwa członkowskie powinny ustanowić przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar za naruszenia praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Kary mogą obejmować kary administracyjne i finansowe, takie jak grzywny lub wypłata odszkodowania, a także inne rodzaje kar.
- (37) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym nie naruszając kompetencji państw członkowskich do utrzymania lub wprowadzenia korzystniejszych przepisów. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy.
- (38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki działań możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE). Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

- (39) Wykonując niniejszą dyrektywę, państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, w szczególności jeżeli utrudniają one tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków swoich środków transpozycji dyrektywy dla tych przedsiębiorstw w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne – oraz do opublikowania wyników takiej oceny i do udzielenia wsparcia takim przedsiębiorstwom stosownie do potrzeb.
- (40) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, powinny również przyjmować odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego angażowania partnerów społecznych oraz propagowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wdrażaniu przepisów niniejszej dyrektywy,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Rozdział I

Przepisy ogólne

Artykuł 1

Przedmiot

Niniejsza dyrektywa ustanawia wspólne ramy zasad i środków mających na celu:

- a) poprawę i egzekwowanie warunków pracy stażystów objętych niniejszą dyrektywą i
- b) zwalczanie fałszywych staży.

Artykuł 1a

Zakres stosowania

- 1. Do celów rozdziałów II i IV niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do stażystów związanych umową o pracę lub stosunkiem pracy, określonymi przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w danym państwie członkowskim, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, których staż nie jest obowiązkowy.
- 1a. Do celów rozdziału III niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do każdej osoby odbywającej fałszywy staż.
- 2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do staży realizowanych w kontekście krajowych ram kształcenia lub szkolenia ani do staży realizowanych w ramach aktywnych polityk rynku pracy.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- (a) „staż” oznacza ograniczoną w czasie praktykę zawodową obejmującą znaczący komponent uczenia się i szkolenia, podejmowaną w celu zdobycia praktycznego i zawodowego doświadczenia z myślą o zwiększeniu szans na zatrudnienie i ułatwieniu zmiany zawodowej;
- (b) „stażysta” oznacza każdą osobę podejmującą staż;
- (c) [tekst skreślony]
- (d) [tekst skreślony]
- (e) „porównywalny pracownik” oznacza osobę związaną umową o pracę lub pozostającą w stosunku pracy w tym samym zakładzie, która nie odbywa stażu i wykonuje ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód, z należyтым uwzględnieniem okoliczności, takich jak doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i umiejętności;
- (f) „fałszywy staż” oznacza ukryty stosunek pracy, który pracodawca uznaje za staż, a który w rzeczywistości nie jest stażem w rozumieniu niniejszej dyrektywy.

Rozdział II

Równe traktowanie

Artykuł 3

Zasada niedyskryminacji

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami, takimi jak inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy, bądź większa waga komponentu uczenia się i szkolenia.
2. Jeżeli w tym samym zakładzie nie ma porównywalnego pracownika, porównania dokonuje się przez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub – w razie braku takiego układu – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.
3. Państwa członkowskie mogą, jeżeli krajowi partnerzy społeczni wspólnie wyrażą zgodę, przyznać partnerom społecznym, na odpowiednim poziomie i z zastrzeżeniem warunków określonych przez państwa członkowskie, możliwość utrzymania lub zawarcia układów zbiorowych określających obiektywne powody, które uznaje się za uzasadniające odmienne traktowanie, zgodnie z ust. 1.

Rozdział III

Falszywe staże

Artykuł 4

Środki służące zwalczaniu fałszywych staży

Państwa członkowskie przewidują skuteczne środki, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, w tym, w stosownych przypadkach, odpowiednie kontrole i inspekcje przeprowadzane przez właściwe organy, w celu egzekwowania odpowiednich przepisów prawa pracy w odniesieniu do stażystów.

Artykuł 5

Ocena fałszywych staży

1. W celu zidentyfikowania fałszywego stażu właściwe organy dokonują ogólnej oceny istotnych faktów, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. W ocenie tej można uwzględnić między innymi następujące elementy:
 - (a) brak znaczącego komponentu uczenia się lub szkolenia;
 - (b) zbyt długi czas trwania stażu albo wielokrotne lub następujące po sobie rzekome staże tej samej osoby u tego samego pracodawcy;
 - (c) poziom zadań, obowiązków i intensywności pracy porównywalny z tymi, jakie mają porównywalni pracownicy;
 - (d) [tekst skreślony]
 - (e) [tekst skreślony]
 - (f) [tekst skreślony]

2. Do celów oceny, o której mowa w ust. 1, państwa członkowskie zapewniają, by pracodawcy przekazywali właściwym organom, na ich wniosek, niezbędne informacje, które mogą obejmować:
- a) [tekst skreślony]
 - b) [tekst skreślony]
 - c) [tekst skreślony]
 - d) [tekst skreślony]
 - e) [tekst skreślony]
3. [tekst skreślony]

Rozdział IV

Egzekwowanie przepisów i środki wspierające

Artykuł 6

Wdrożenie i egzekwowanie odpowiednich przepisów prawa Unii

Państwa członkowskie wprowadzają skuteczne środki, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, w celu zapewnienia, aby wszystkie odpowiednie przepisy prawa Unii mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrażane i egzekwowane także w odniesieniu do stażystów. W szczególności:

- a) zapewniają, aby informacje dotyczące praw stażystów były publicznie dostępne i sformułowane w jasny, pełny i przystępny sposób;
- b) opracowują wytyczne dla pracodawców stażystów dotyczące ram prawnych staży, w tym stosownego poziomu informacji na temat odpowiednich aspektów prawa pracy i ochrony socjalnej;
- c) przewidują skuteczne środki – w tym, w stosownych przypadkach, odpowiednie kontrole i inspekcje przeprowadzane przez właściwe organy – w celu egzekwowania odpowiednich przepisów prawa pracy w odniesieniu do stażystów;
- d) [tekst skreślony]
- e) rozwijają zdolności właściwych organów, w szczególności za pomocą szkoleń i wskazówek, w zakresie proaktywnego ukierunkowania działań na pracodawców, którzy nie przestrzegają prawa, oraz wyciągania wobec nich konsekwencji;
- f) zapewniają, we współpracy z właściwymi organami lub, w stosownych przypadkach, partnerami społecznymi, istnienie kanałów umożliwiających stażystom zgłaszanie domniemych naruszeń praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, oraz udostępniają informacje na temat tych kanałów.

Artykuł 7

Prawo do dochodzenia roszczeń

Państwa członkowskie zapewniają, aby stażyści, w tym ci, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu, mieli dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania za poniesioną szkodę, w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

Artykuł 8

Procedury stosowane przez przedstawicieli pracowników

Państwa członkowskie zapewniają przedstawicielom pracowników możliwość udziału, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, we wszelkich odpowiednich postępowaniach sądowych lub administracyjnych w celu egzekwowania praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy oraz możliwość występowania, o ile jest to dopuszczalne zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, w imieniu lub na rzecz stażysty w przypadku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, za zgodą stażysty.

Artykuł 9

Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem i negatywnymi konsekwencjami

1. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony stażystów lub ich przedstawicieli przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i niekorzystnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej u pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw i obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.
2. W szczególności państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, by zakazać zwolnienia lub środków równoważnych oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia lub środków równoważnych w przypadku stażystów z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.
3. Stażyści, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub zastosowania środków równoważnych. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.
4. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy stażyści, o których mowa w ust. 3, przedstawiają przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub zastosowania środków równoważnych, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie lub zastosowanie równoważnego środka nastąpiło z powodów innych niż te, o których mowa w ust. 2, należy do pracodawcy.

5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 4 do postępowań, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu lub podmiotu.
6. Ust. 4 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie przewiduje inaczej.

Artykuł 10

Kary

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące kar mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich już obowiązujących przepisów, które to naruszenia dotyczą praw objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. Przewidziane kary muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

ROZDZIAŁ V

Przepisy końcowe

Artykuł 11

Zakaz regresji i korzystniejsze postanowienia

1. Żaden przepis niniejszej dyrektywy nie może być interpretowany w sposób obniżający ochronę pracowników wynikającą z innych instrumentów prawa Unii, prawa krajowego, krajowych układów zbiorowych lub praktyki krajowej.
2. Niniejsza dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom, w tym stażystom, w państwach członkowskich.
3. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów układów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie. Jednocześnie żaden z przepisów niniejszej dyrektywy nie powinien być interpretowany jako nakładający na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia w swoim prawie krajowym szczególnego stosunku pracy dla stażystów.
- 3a. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla innych praw przyznanych pracownikom na mocy innych aktów prawnych Unii.

Artykuł 12
Transpozycja i wykonanie

1. Państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia [2 lata po wejściu w życie niniejszej dyrektywy]. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.
2. Środki przyjmowane przez państwa członkowskie, o których mowa w ust. 1, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.
3. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.
4. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz promowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wykonywaniu niniejszej dyrektywy.
5. Państwa członkowskie mogą powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy partnerom społecznym na ich wspólny wniosek, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki służące zapewnieniu, aby mogły w sposób stały gwarantować rezultaty przewidziane w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 13
Sprawozdawczość i przeglądy

1. Do dnia [7 lat po dacie wejścia w życie niniejszej dyrektywy] państwa członkowskie przekazują Komisji odpowiednie informacje dotyczące wykonania niniejszej dyrektywy, niezbędne Komisji do sporządzenia sprawozdania, o którym mowa w ust. 2. Informacje te obejmują odpowiednie dane dotyczące staży w celu umożliwienia właściwego monitorowania i właściwej oceny wykonania niniejszej dyrektywy.
2. Do dnia [8 lat po dacie wejścia w życie niniejszej dyrektywy] Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi na poziomie Unii oraz z uwzględnieniem wpływu na mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa, przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wykonania niniejszej dyrektywy. W sprawozdaniu ocenia się sposób wdrożenia niniejszej dyrektywy i potrzebę wprowadzenia dodatkowych środków w celu poprawy ochrony stażystów. W stosownych przypadkach sprawozdaniu temu towarzyszy wniosek ustawodawczy.

Artykuł 14
Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 15
Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w ...,

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodnicząca

W imieniu Rady
Przewodniczący/Przewodnicząca
