

**Bruxelles, 19 iunie 2025
(OR. en)**

10570/25

**Dosar interinstituțional:
2024/0068 (COD)**

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

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	9936/25
Nr. doc. Csie:	COM(2024) 132 final
Subiect:	Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor și combaterea raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii („Directiva privind stagiile”) - <i>Abordare generală</i>

În cadrul reuniunii sale din 19 iunie 2025, Consiliul a ajuns la o abordare generală cu privire la propunerea menționată în subiect.

Textul aprobat de Consiliu figurează în anexă.

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

**privind îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor și
combaterea stagiilor „false” („Directiva privind stagiile”)**

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153
alineatul (2) litera (b) coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European¹,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor²,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară³,

¹ JO C , , p. .

² JO C , , p. .

³ Poziția Parlamentului European din ... [(JO ...)/(nepublicată încă în Jurnalul Oficial)] și
decizia Consiliului din

întrucât:

- (1) La 10 martie 2014, Consiliul a adoptat o Recomandare privind un cadru de calitate pentru stagii⁴ („recomandarea din 2014”), care prevede standarde de calitate pentru stagii la nivelul Uniunii. Recomandarea din 2014 include 21 de principii pentru stagii în vederea îmbunătățirii calității acestora, în special pentru a asigura un conținut educațional și de formare de înaltă calitate și condiții de muncă adecvate pentru a sprijini tranzițiile de la educație la muncă și pentru a spori capacitatea de inserție profesională a stagiilor. Recomandarea din 2014 vizează toate stagiile, cu excepția celor care fac parte din programele de educație și de formare formală și a celor reglementate de dreptul intern și a căror efectuare este o cerință obligatorie pentru a avea acces la o anumită profesie.
- (2) [eliminat]
- (3) Garanția pentru tineret consolidată, prezentată în Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă”⁵, urmărește să asigure faptul că tinerii cu vârsta sub 30 de ani primesc o ofertă de bună calitate de angajare, de continuare a educației, de ucenicie sau de efectuare a unui stagiu în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la terminarea studiilor. Recomandarea din 2014 reprezintă un punct de referință important pentru măsurarea calității ofertelor de stagii în cadrul Garanției pentru tineret consolidate.
- (4) Există deficite de forță de muncă în numeroase ocupații și la toate nivelurile de competențe. Se estimează că acestea vor crește odată cu scăderea preconizată a populației în vârstă de muncă și cu creșterea cererii pentru mai multe ocupații relevante pentru tranziția verde și cea digitală. Participarea mai scăzută a tinerilor pe piața muncii contribuie la deficitele respective. Stagiile de calitate pot fi o modalitate utilă de perfecționare și/sau recalificare prin care persoanele de orice vârstă pot dobândi competențe practice la locul de muncă în vederea intrării pe piața muncii sau în vederea reconversiei profesionale.

⁴ JO C 88, 27.3.2014, p. 1.

⁵ Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret 2020/C 372/01 (JO C 372, 4.11.2020, p. 1).

- (5) Stagiile pot ajuta oamenii să dobândească experiență practică și profesională, le pot îmbunătăți capacitatea de inserție profesională și le pot facilita tranziția către un loc de muncă stabil. Prin urmare, stagiile constituie o cale importantă de acces la piața muncii. Pentru angajatori, stagiile oferă oportunități de atragere, formare și păstrare a personalului. Ele pot reduce costul căutării și recrutării de personal calificat, atunci când stagiarii li se oferă un post obișnuit după încheierea stagiului. Totuși, acest obiectiv poate fi îndeplinit numai dacă stagiile sunt de bună calitate și oferă condiții de muncă decente.
- (6) Continuă să existe provocări legate de utilizarea problematică a stagiilor, inclusiv prin stagii „false”, care îi privează pe lucrătorii respectivi de drepturile lor depline în temeiul dreptului Uniunii, al dreptului intern și al convențiilor colective și riscă să îi blocheze în condiții de muncă precare. Stagiile „false” denaturează concurența între întreprinderi prin dezavantajarea angajatorilor care respectă normele, conduc la eludarea obligațiilor fiscale și de securitate socială ale angajatorilor și la înlocuirea posturilor permanente. În alte cazuri, este posibil ca angajatorii să nu respecte toate cerințele care decurg din dreptul Uniunii sau din dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale, privându-i pe stagiarii de drepturile lor.
- (7) În plus, este mai puțin probabil ca stagiarii să își apere drepturile, dată fiind poziția lor vulnerabilă pe piața muncii. Absența, complexitatea sau diversitatea cadrelor de reglementare pentru stagii din diferite state membre, alături de aplicarea insuficientă a legislației naționale și de lipsa capacității de control și inspecție, precum și lipsa de claritate în ceea ce privește autoritățile responsabile de controlul și asigurarea respectării legislației, se numără printre principalii factori care conduc la utilizarea problematică a stagiilor.
- (8) Dovezile disponibile arată că o proporție semnificativă a stagiarii sunt supuși unor condiții de muncă mai puțin favorabile în comparație cu angajații, inclusiv în ceea ce privește remunerația, programul de lucru, drepturile la concediu și accesul la echipamente.

- (9) La nivelul Uniunii, instrumentele juridice existente oferă un cadru pentru protecția lucrătorilor, care cuprinde directivele privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă⁶, salariile minime adecvate⁷, timpul de lucru⁸, sănătatea și securitatea în muncă⁹, egalitatea și nediscriminarea¹⁰, echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor¹¹, informarea și consultarea angajaților¹², munca pe durată determinată¹³, munca cu fracțiune de normă¹⁴, detașarea lucrătorilor¹⁵ și munca prin agent de muncă temporară¹⁶. Acest cadru juridic se aplică integral stagiarilor care au un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă definit de dreptul intern, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. Cadrul juridic al Uniunii cuprinde și recomandări privind calitatea stagiilor¹⁷ și a uceniciilor¹⁸ și privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă¹⁹.

⁶ Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (JO L 275, 25.10.2022, p. 33).

⁸ Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, 18.11.2003, p. 9).

⁹ Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1).

¹⁰ Printre altele: Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16).

¹¹ Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor (JO L 188, 12.7.2019, p. 79).

¹² Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană – Declarația comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor (JO L 80, 23.3.2002, p. 29).

¹³ Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

¹⁴ Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES – Anexă: Acord-cadru privind munca pe fracțiune de normă (JO L 14, 20.1.1998, p. 9).

¹⁵ Directiva (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO L 173, 9.7.2018, p. 16).

¹⁶ Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9).

¹⁷ Recomandarea Consiliului din 10 martie 2014 privind un cadru de calitate pentru stagii (JO C 88, 27.3.2014, p. 1).

¹⁸ Recomandarea Consiliului din 15 martie 2018 privind un Cadru european pentru ucenicii de calitate și eficace (JO C 153, 2.5.2018, p. 1).

¹⁹ Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (JO C 387, 15.11.2019, p. 1).

- (10) Raportul privind rezultatul final al Conferinței privind viitorul Europei, publicat în mai 2022, a prezentat o propunere privind asigurarea faptului că stagiile de practică și locurile de muncă ale tinerilor aderă la anumite standarde de calitate, inclusiv în ceea ce privește remunerarea, precum și interzicerea printr-un instrument juridic a stagiilor neremunerate de pe piața muncii și din afara educației formale.
- (11) La 14 iunie 2023, Parlamentul European a adoptat o rezoluție în temeiul articolului 225 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) conținând recomandări adresate Comisiei privind stagiile de calitate²⁰. În rezoluția sa, Parlamentul a invitat Comisia „să actualizeze și să consolideze recomandarea Consiliului din 2014 și să o transforme într-un instrument legislativ mai puternic”. De asemenea, acesta a invitat Comisia să includă principii suplimentare într-un cadru de calitate pentru stagii actualizat. Mai concret, Parlamentul European a solicitat Comisiei „să propună o directivă privind stagiile de pe piața deschisă a forței de muncă, stagiile asociate cu politicile active în domeniul pieței forței de muncă și stagiile care reprezintă o parte obligatorie a formării profesionale, pentru a garanta standarde minime de calitate, inclusiv norme privind durata stagiilor, accesul la protecție socială în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, precum și o remunerație care să asigure un nivel de trai decent în scopul de a evita practicile de exploatare”.
- (12) Comisia a efectuat o consultare în două etape a partenerilor sociali la nivelul Uniunii în temeiul articolului 154 din TFUE cu privire la necesitatea, obiectivele și opțiunile juridice pentru o eventuală acțiune de îmbunătățire a calității stagiilor. Nu a existat un acord între partenerii sociali pentru deschiderea de negocieri cu privire la aceste chestiuni. Este însă important să se ia măsuri la nivelul Uniunii în acest domeniu prin adaptarea cadrului actual privind stagiile, ținându-se seama, în același timp, de rezultatele consultării partenerilor sociali.

²⁰ Rezoluția Parlamentului European din 14 iunie 2023 conținând recomandări adresate Comisiei privind stagii de calitate în Uniune (JO C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [eliminat]
- (14) Articolul 153 alineatul (2) din TFUE coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE conferă Parlamentului European și Consiliului competența să adopte directive care stabilesc cerințe minime privind condițiile de muncă în vederea realizării obiectivelor prevăzute la articolul 151 din TFUE, și anume promovarea ocupării forței de muncă și îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă.
- (15) Având în vedere provocările persistente legate de utilizarea problematică a stagiilor în Uniune, sunt necesare acțiuni suplimentare pentru a combate stagiile „false” și pentru a asigura faptul că dreptul relevant al Uniunii și dreptul intern aplicabil sunt puse în aplicare și respectate pe deplin în ceea ce privește stagiarii. Prezenta directivă abordează aceste provocări prin stabilirea unor cerințe minime pentru îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor în Uniune și pentru combaterea stagiilor „false” prin stabilirea unui cadru comun de principii și măsuri necesare pentru a asigura egalitatea de tratament și pentru a pune în aplicare și a asigura respectarea dreptului Uniunii și a dreptului intern aplicabil lucrătorilor într-un mod mai eficace.
- (16) Capitolele II și IV ale prezentei directive ar trebui să se aplice stagiilor care au un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă definit de dreptul, convențiile colective sau practicile în vigoare din statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene a stabilit criterii pentru determinarea statutului unui lucrător, care trebuie să se bazeze pe o analiză de la caz la caz. În plus, capitolul III din prezenta directivă ar trebui să se aplice oricărei persoane implicate într-un stagiul „fals”.

- (16a) Clasificarea unui stagiu ca parte a educației formale este stabilită în cadrul sistemelor naționale de educație și formare, ținând seama de structurile și reglementările specifice ale acestora. Având în vedere cadrele lor de reglementare specifice și interesele publice specifice pe care le urmăresc, nu ar trebui să intre sub incidența prezentei directive stagiile care sunt efectuate în cadrul național al educației sau formării, cum ar fi activitățile de educație și formare profesională, uceniciile, stagiile care se desfășoară în cadrul educației formale, inclusiv cele care reprezintă o condiție prealabilă pentru începerea educației formale sau a educației și formării profesionale, precum și stagiile care sunt obligatorii pentru obținerea unei anumite diplome sau calificări, stagiile profesionale, astfel cum sunt definite în Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind recunoașterea calificărilor profesionale²¹.
- (16b) Stagiile efectuate ca parte a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă ar trebui excluse din domeniul de aplicare al prezentei directive, având în vedere cadrele lor de reglementare specifice concepute pentru a atinge anumite obiective sociale și ale pieței muncii și faptul că fac obiectul supravegherii publice în aceste cadre.
- (17) [eliminat]
- (18) [eliminat]

²¹ Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale (JO L 255, 30.9.2005, p. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Stagiile sunt limitate în timp, includ o componentă de învățare și formare semnificativă și sunt efectuate pentru a dobândi experiență practică și profesională. Componenta de învățare și formare a stagiilor este înțeleasă ca fiind semnificativă atunci când stagiarii își însușesc sau își îmbunătățesc un set de competențe, experiență practică sau cunoștințe proprii sectorului și profesionale, în vederea îmbunătățirii capacității de inserție profesională și a pregătirii lor pentru viitoarele oportunități și provocări în carieră. Având în vedere aceste elemente, persoanele care trebuie să treacă o perioadă de probă pentru a le fi evaluată performanța în cadrul unui raport de muncă pe termen lung (de exemplu, contract pe durată nedeterminată în sectorul privat, desemnarea ca funcționar public statutar etc.) nu ar trebui înțelese ca stagiaari în temeiul prezentei directive.
- (19b) Stagiile „false” ar trebui înțelese ca raporturi de muncă disimulate despre care angajatorul pretinde că sunt stagii, dar, de fapt, sunt raporturi de muncă care nu îndeplinesc elementele unui stagiou, astfel cum sunt definite în prezenta directivă. Prin urmare, este posibil ca persoanele în cauză să nu fie în măsură să se bucure de nivelul adecvat de drepturi și de protecție acordate lucrătorilor în temeiul dreptului Uniunii sau al dreptului intern, al convențiilor colective sau al practicilor naționale, ceea ce poate duce la insecuritate juridică și la condiții de muncă mai puțin favorabile.
- (20) Principiul nediscriminării este adecvat pentru a combate abuzurile în materie de stagii, cum ar fi acordarea de condiții de muncă mai puțin favorabile sau de salarii mai mici stagiarelor în comparație cu angajații comparabili, fără o justificare adecvată. De asemenea, acesta poate contribui la creșterea accesibilității stagiilor pentru grupurile de lucrători aflați într-o situație vulnerabilă și poate ameliora sustenabilitatea stagiilor ca modalități de acces la oportunități de ocupare a unui loc de muncă stabil.

- (21) Prin urmare, este necesar să se stabilească principiul nediscriminării pentru stagiaari, care ar trebui să se aplice în plus față de clauza 4 din anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului²², care prevede că, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe durată determinată nu trebuie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. Stagiarii care au un raport de muncă sunt considerați „lucrători pe durată determinată” în sensul directivei respective. Clauza privind principiul nediscriminării din această directivă nu permite însă compararea cu alți lucrători pe durată determinată. Totodată, clauza respectivă nu recunoaște poziția deosebit de vulnerabilă a stagiarii. Prin urmare, este necesar să se asigure că principiul egalității de tratament în raport cu angajații comparabili se aplică stagiarii care au un raport de muncă.
- (22) Statele membre ar trebui prin urmare să se asigure că, în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv remunerarea, stagiarii nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât angajații comparabili din aceeași unitate, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. În sensul prezentei directive, termenul „remunerare” ar trebui înțeles în conformitate cu dreptul intern, cu convențiile colective și practicile din fiecare stat membru și poate include compensații pecuniare sau în natură. Simplul fapt de a fi stagiar nu poate constitui un motiv pentru un tratament mai puțin favorabil în comparație cu angajații din aceeași unitate. În același timp, sarcinile diferite, responsabilitățile mai mici sau intensitatea mai redusă a muncii în raport cu angajații comparabili pot fi motive obiective pentru un tratament diferențiat, dacă este cazul, în ceea ce privește condiția (condițiile) de muncă, inclusiv remunerarea, în cauză. Statele membre au posibilitatea, în cazul în care acest lucru este admisibil în temeiul dreptului intern sau al practicilor naționale și în cazul în care partenerii sociali decid astfel de comun acord, să ofere partenerilor sociali opțiunea de a stabili, prin convenții colective, motivele obiective care ar putea justifica un tratament diferențiat al stagiarii. Amploarea tratamentului diferențiat ar trebui, în orice caz, să fie proporțională cu aceste motive obiective și să rămână în concordanță cu obiectivele prezentei directive.

²² Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43, ELI:<http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Aplicarea principiului nediscriminării necesită identificarea unui angajat comparabil care desfășoară aceeași activitate sau ocupație ca stagiarul, ținând seama în mod corespunzător de circumstanțe precum experiența profesională, calificări și competențe, așa cum sunt definite în dreptul intern sau convențiile colective naționale.
- (24) [eliminat]
- (25) Statele membre ar trebui să prevadă măsuri eficace în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, inclusiv, după caz, controale și inspecții efectuate de autoritățile competente, pentru a identifica și a combate stagiile „false”. După caz și în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale, statele membre ar putea, de asemenea, să încredințeze partenerilor sociali sarcini legate de identificarea și combaterea stagiilor „false”.
- (26) Evaluarea de identificare și combatere a stagiilor „false” ar trebui să se bazeze pe circumstanțele de fapt, nu pe desemnarea formală a relației contractuale. Autoritățile competente ar trebui să efectueze o evaluare globală a tuturor elementelor de fapt relevante, de la caz la caz.
- (26a) Deși durata adecvată a unui stagiou poate varia în funcție de scopul său și de sectorul în care este efectuat, în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale, o durată de până la șase luni este, în general, considerată suficientă pentru a-și atinge obiectivele propuse. O durată semnificativ mai lungă, mai ales atunci când se efectuează mai multe stagii consecutive la același furnizor, poate ridica semne de întrebare cu privire la natura reală a stagiului și ar trebui evaluată cu atenție. Cu toate acestea, în anumite cazuri, o durată mai lungă poate fi adecvată dacă susține scopul stagiului.

- (26b) Pentru evaluarea tuturor elementelor de fapt relevante, autoritățile competente pot lua în considerare, printre altele, următoarele: absența unei componente semnificative de învățare sau de formare; durata excesivă sau stagii multiple consecutive la același angajator efectuate de aceeași persoană, precum și nivelurile sarcinilor, ale responsabilităților și ale intensității muncii. Autoritățile competente pot lua în considerare elemente suplimentare în temeiul dreptului intern sau al practicilor naționale.
- (27) [eliminat]
- (28) Atunci când autoritățile competente efectuează analiza tuturor elementelor de fapt relevante pentru a identifica și combate stagiile „false”, este posibil ca informațiile necesare pentru efectuarea analizei respective să nu le fie întotdeauna ușor accesibile. Pentru a permite autorităților competente să își îndeplinească sarcinile, angajatorii ar trebui să fie obligați să le furnizeze acestora, la cerere, informațiile necesare aflate sub controlul lor. Asigurarea accesului la astfel de informații este esențială pentru a permite autorităților competente să stabilească dacă un stagiu este utilizat în conformitate cu scopul prevăzut sau dacă poate constitui un stagiu „fals”.
- (28a) Aceste informații pot include detalii privind numărul de stagiați găzduiți de angajator și statutul lor profesional în raport cu numărul total de angajați. Acestea pot acoperi, de asemenea, durata stagiilor, precum și natura sarcinilor și responsabilităților atribuite stagiilor în comparație cu cele îndeplinite de angajați comparabili.
- (29) [eliminat]
- (30) [eliminat]

- (31) Pe lângă prezenta directivă, statele membre ar trebui să asigure punerea în aplicare și asigurarea respectării depline a drepturilor consacrate în acquis-ul Uniunii aplicabil stagiatorilor care se află într-un raport de muncă. Statele membre ar trebui să dezvolte îndeosebi capacitatea autorităților competente, urmând dacă este cazul, o abordare bazată pe riscuri.
- (32) Prezenta directivă include un sistem extins de dispoziții care contribuie la asigurarea respectării și apărării eficace a drepturilor stagiatorilor aflați într-un raport de muncă, fie că acestea decurg din prezenta directivă sau din alte acte legislative ale Uniunii aplicabile lucrătorilor. Canalele de raportare a presupuselor încălcări care decurg din aplicarea prezentei directive îi pot ajuta pe stagiari să își exercite drepturile în materie de muncă. Canalele existente pot fi, de asemenea, utilizate în acest scop.
- (33) Stagiarii ar trebui să aibă acces la mecanisme eficace și imparțiale de soluționare a litigiilor și dreptul la reparație, inclusiv la o compensație adecvată. Stagiarii ar trebui să fie informați cu privire la mecanismele disponibile în scopul exercitării dreptului lor la reparație. Având în vedere caracterul fundamental al dreptului la o protecție juridică efectivă, stagiarii ar trebui să continue să beneficieze de o astfel de protecție chiar și după încheierea *unui* stagiu care a dat naștere unei presupuse încălcări a drepturilor prevăzute în prezenta directivă.
- (34) Pentru a asigura o protecție eficace a stagiatorilor, statele membre ar trebui să se asigure că reprezentanții lucrătorilor pot iniția orice procedură juridică sau administrativă relevantă pentru a apăra sau a asigura respectarea a oricare dintre drepturile și obligațiile care decurg din prezenta directivă, în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale. În cazul în care o astfel de acțiune este admisibilă în temeiul dreptului intern sau al practicilor naționale, statele membre ar trebui să se asigure că reprezentanții lucrătorilor sunt în măsură să acționeze în numele sau în sprijinul unui stagiar. Statele membre care nu permit reprezentanților lucrătorilor să acționeze în numele sau în sprijinul unui stagiar nu ar trebui să fie obligate o facă.

- (35) Stagiarii ar trebui să beneficieze de o protecție juridică și administrativă adecvată împotriva oricărui tratament sau a oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate angajatorului sau în urma oricărei proceduri inițiate cu scopul de a asigura respectarea obligațiilor și revendicarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă. În special, stagiarii care se află într-un raport de muncă ar trebui protejați împotriva concedierii sau a măsurilor echivalente concedierii, precum și a oricăror acțiuni pregătitoare în vederea concedierii sau a unor măsuri echivalente, ca urmare a exercitării drepturilor prevăzute în prezenta directivă.
- (36) Statele membre ar trebui să stabilească norme privind sancțiuni efective, proporționale și cu efect de descurajare pentru încălcarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă. Sancțiunile pot include sancțiuni administrative și financiare, cum ar fi amenzile sau plata unor compensații, precum și alte tipuri de sancțiuni.
- (37) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a menține sau introduce dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile.
- (38) Întrucât obiectivele prezentei directive nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, dar, având în vedere amploarea sau efectele sale, acestea pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE). În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective.

- (39) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice nejustificate, în special dacă acestea frânează crearea și dezvoltarea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt încurajate să evalueze impactul pe care măsurile lor de transpunere îl vor avea asupra întreprinderilor respective, pentru a se asigura că acestea nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative, să publice rezultatele acestor evaluări și să ofere sprijin acestor întreprinderi, dacă este necesar.
- (40) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă. Acestea ar trebui, de asemenea, în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale, să adopte măsuri adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali și pentru a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a dispozițiilor prezentei directive,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Capitolul I

Dispoziții generale

Articolul 1

Obiect

Prezenta directivă stabilește un cadru comun de principii și măsuri pentru:

- a) îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor care intră sub incidența prezentei directive; precum și
- b) combaterea stagiilor „false”.

Articolul 1a

Domeniu de aplicare

- (1) În sensul capitolelor II și IV, prezenta directivă se aplică stagiilor care au un contract de muncă sau care se află într-un raport de muncă, astfel cum este definit de dreptul intern, convențiile colective sau practicile în vigoare în statul membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție, și al căror stagiu nu este obligatoriu.
- (1a) În sensul capitolului III, prezenta directivă se aplică oricărei persoane implicate într-un stagiu „fals”.
- (2) Prezenta directivă nu se aplică stagiilor efectuate în cadrul național al educației sau formării și nici stagiilor efectuate ca parte a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă.

Articolul 2

Definiții

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

- (a) „stagiu” înseamnă o perioadă limitată de practică profesională, care include o componentă de învățare și de formare semnificativă, efectuată pentru a dobândi experiență practică și profesională în vederea îmbunătățirii capacității de inserție profesională și a facilitării tranziției profesionale;
- (b) „stagiar” înseamnă orice persoană care efectuează un stagiu
- (c) [eliminat]
- (d) [eliminat]
- (e) „angajat comparabil” înseamnă o persoană care are un contract de muncă sau un raport de muncă în aceeași unitate, care nu efectuează un stagiu și care desfășoară o muncă sau o ocupație identică sau similară, ținând seama de circumstanțe precum experiența profesională, calificările și competențele.
- (f) „stagiu «fals»” înseamnă un raport de muncă disimulat, despre care angajatorul pretinde că este un stagiu, dar care, de fapt, nu este un stagiu în sensul prezentei directive.

Capitolul II

Egalitatea de tratament

Articolul 3

Principiul nediscriminării

- (1) Statele membre se asigură că, în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv remunerarea, stagiarii nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât angajații comparabili, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective, cum ar fi sarcini diferite, responsabilități mai mici, o intensitate a muncii mai scăzută sau ponderea mai mare a componentei de învățare și formare.
- (2) În cazul în care nu există un angajat comparabil în aceeași unitate, comparația se face în raport cu convenția colectivă aplicabilă sau, în cazul în care nu există o convenție colectivă aplicabilă, în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale.
- (3) Dacă partenerii sociali de la nivel național decid astfel de comun acord, statele membre pot să acorde partenerilor sociali, la nivelul corespunzător și în condițiile stabilite de statele membre, posibilitatea de a menține sau de a încheia convenții colective care stabilesc motivele obiective considerate a justifica un tratament diferențiat, în conformitate cu alineatul (1).

Capitolul III

Stagii „false”

Articolul 4

Măsuri de combatere a stagiilor „false”

Statele membre prevăd măsuri eficace în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, inclusiv, după caz, controale și inspecții efectuate de autoritățile competente, pentru a identifica și a combate stagiile „false”.

Articolul 5
Evaluarea stagiilor „false”

- (1) Pentru a identifica un stagiu „fals”, autoritățile competente efectuează o evaluare globală a elementelor de fapt relevante, în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale. Evaluarea respectivă poate să ia în considerare, printre altele, următoarele elemente:
- (a) absența unei componente de învățare sau de formare semnificative;
 - (b) durata excesivă sau presupuse stagii multiple și/sau consecutive la același angajator efectuate de aceeași persoană;
 - (c) nivelurile echivalente ale sarcinilor, responsabilităților și intensității muncii în comparație cu angajații comparabili;
 - (d) [eliminat]
 - (e) [eliminat]
 - (f) [eliminat]

- (2) În scopul evaluării menționate la alineatul (1), statele membre se asigură că angajatorii pun la dispoziție, la cerere, autorităților competente toate informațiile necesare.
- (a) [eliminat]
 - (b) [eliminat]
 - (c) [eliminat]
 - (d) [eliminat]
 - (e) [eliminat]
- (3) [eliminat]

Capitolul IV

Măsuri de asigurare a respectării legislației și de sprijin

Articolul 6

Punerea în aplicare și asigurarea respectării legislației relevante a Uniunii

Statele membre iau măsuri eficace, în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale, pentru a se asigura că întregul drept relevant al Uniunii aplicabil lucrătorilor este, de asemenea, pus în aplicare și respectat pe deplin în ceea ce privește stagiarii. În mod special, statele membre:

- (a) se asigură că informațiile privind drepturile stagiarii sunt puse la dispoziția publicului într-un mod clar, cuprinzător și ușor accesibil;
- (b) elaborează orientări pentru angajatorii stagiarii cu privire la cadrul juridic aplicabil stagiilor, inclusiv un nivel adecvat de informații privind aspectele relevante legate de dreptul muncii și de protecția socială;
- (c) dispun măsuri eficace, inclusiv, după caz, controale și inspecții efectuate de autoritățile competente, pentru a asigura respectarea dreptului relevant al muncii în ceea ce privește stagiarii;
- (d) [eliminat]
- (e) dezvoltă capacitățile autorităților competente, în special prin formare și orientare, de a viza și a urmări în mod proactiv angajatorii care nu respectă normele;
- (f) se asigură, în cooperare cu autoritățile competente sau, după caz, cu partenerii sociali, că există canale prin care stagiarii pot semnala presupusele încălcări ale drepturilor și obligațiilor în temeiul prezentei directive, și furnizează informații cu privire la aceste canale.

Articolul 7
Dreptul la reparație

Statele membre se asigură că stagiarii, inclusiv cei al căror raport de muncă a încetat, au acces la mecanisme eficace și imparțiale de soluționare a litigiilor și au dreptul la reparații, inclusiv la o compensație adecvată pentru prejudiciul suferit, în cazul încălcării drepturilor lor care decurg din prezenta directivă.

Articolul 8
Proceduri efectuate de reprezentanții lucrătorilor

Statele membre se asigură că reprezentanții lucrătorilor sunt în măsură să se implice, în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale, în orice procedură judiciară sau administrativă relevantă pentru a asigura respectarea drepturilor și obligațiilor care decurg din prezenta directivă, și sunt în măsură să acționeze, atunci când acest lucru este admisibil în temeiul dreptului intern sau al practicilor naționale, în numele sau în sprijinul unui stagiar în cazul încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge din prezenta directivă, cu aprobarea stagiaryului.

Articolul 9

Protecția împotriva tratamentului și a consecințelor nefavorabile

- (1) Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a-i proteja pe stagiaari sau pe reprezentanții acestora împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate angajatorului sau în urma oricărei proceduri inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor și obligațiilor prevăzute în prezenta directivă.
- (2) În special, statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea stagiariilor sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea stagiariilor din motivul că aceștia și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă.
- (3) Stagiarii care consideră că au fost concediați sau că au fost supuși unor măsuri cu efect echivalent din motivul că și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă pot solicita angajatorului să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere sau pentru măsurile echivalente. Angajatorul prezintă aceste motive în scris.
- (4) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când stagiarii menționați la alineatul (3) prezintă, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități sau organism competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o astfel de concediere sau măsură echivalentă, sarcina de a dovedi că respectiva concediere sau măsură echivalentă a fost întemeiată pe alte motive decât cele menționate la alineatul (2) revine angajatorului.

- (5) Statele membre nu au obligația de a aplica alineatul (4) în cazul procedurilor în care investigarea faptelor în speță revine instanței sau altei autorități sau organism competente.
- (6) Alineatul (4) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel.

Articolul 10

Sanțiuni

Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare.

Capitolul V

Dispoziții finale

Articolul 11

Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile

- (1) Nicio dispoziție din prezenta directivă nu se interpretează în sensul reducerii protecției acordate lucrătorilor prin alte instrumente ale dreptului Uniunii sau prin dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale.
- (2) Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor, inclusiv stagiatorilor, în statele membre.
- (3) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor convenții colective care sunt mai favorabile lucrătorilor. În același timp, nicio dispoziție a prezentei directive nu se interpretează ca impunând statelor membre obligația de a introduce un raport de muncă specific pentru stagiari în dreptul lor intern.
- (3a) Prezenta directivă nu aduce atingere altor drepturi conferite lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.

Articolul 12

Transpunere și punere în aplicare

- (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se conforma prezentei directive până la [2 ani după intrarea în vigoare a prezentei directive]. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.
- (2) Atunci când statele membre adoptă măsurile menționate la alineatul (1), acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.
- (3) Statele membre comunică Comisiei textul principalelor dispoziții din legislația națională pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (4) Statele membre, în conformitate cu dreptul intern și practicile lor naționale, adoptă măsuri adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali și pentru a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a prezentei directive.
- (5) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

Articolul 13

Raportare și revizuire

1. Până la [7 ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive], statele membre comunică Comisiei informațiile relevante referitoare la punerea în aplicare a prezentei directive care sunt necesare pentru redactarea de către Comisie a raportului menționat la alineatul (2). Aceste informații includ date relevante privind stagiile, cu scopul de a permite monitorizarea și evaluarea corespunzătoare a punerii în aplicare a prezentei directive.
2. Până la [8 ani după data intrării în vigoare a prezentei directive], după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii și ținând seama de impactul asupra microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport privind punerea în aplicare a prezentei directive. Raportul evaluează modul în care prezenta directivă a fost pusă în aplicare și necesitatea unor măsuri suplimentare, în vederea îmbunătățirii protecției stagiatorilor. Raportul este însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă.

Articolul 14
Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 15
Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la ...,

Pentru Parlamentul European
Președinta

Pentru Consiliu
Președintele
