

Bruselj, 19. junij 2025
(OR. en)

10570/25

Medinstitucionalna zadeva:
2024/0068 (COD)

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

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	Generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	9936/25
Št. dok. Kom.:	COM(2024) 132 final
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o izboljšanju in izvrševanju zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov ter boju proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem („direktiva o pripravništvih“) – <i>splošni pristop</i>

Svet se je na seji 19. junija 2025 dogovoril o splošnem pristopu glede navedenega predloga.

Besedilo, ki ga je odobril Svet, je v prilogi.

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

**o izboljšanju in izvrševanju zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov ter boju proti
lažnim pripravništvom (direktiva o pripravništvih)**

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2), točka (b), v povezavi s
členom 153(1), točka (b), Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora¹,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij²,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom³,

¹ UL C , , str. .

² UL C , , str. .

³ Stališče Evropskega parlamenta z dne ... [(UL ...)/(še ni objavljeno v Uradnem listu)] in
sklep Sveta z dne

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Svet je 10. marca 2014 sprejel Priporočilo o okviru za kakovost pripravništev⁴ (v nadaljnjem besedilu: priporočilo iz leta 2014), da bi zagotovil standarde kakovosti za pripravništva na ravni Unije. Priporočilo iz leta 2014 vključuje 21 načel za izboljšanje kakovosti pripravništev, zlasti za zagotovitev visokokakovostnih učnih vsebin in vsebin usposabljanja ter ustreznih delovnih pogojev, da se pripravnike podpre pri prehodu iz izobraževanja v zaposlitev ter poveča njihovo zaposljivost. Priporočilo iz leta 2014 zajema vsa pripravništva, razen tistih, ki so del programov formalnega izobraževanja in usposabljanja, ter tistih, ki jih ureja nacionalno pravo in katerih dokončanje je obvezno za dostop do določenega poklica.
- (2) [črtano]
- (3) Namen okrepljenega jamstva za mlade iz priporočila Sveta z dne 30. oktobra 2020 o Mostu do delovnih mest⁵ je zagotoviti, da mladi, mlajši od 30 let, v štirih mesecih po tem, ko postanejo brezposelni ali se prenehajo formalno izobraževati, prejmejo kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo. Priporočilo iz leta 2014 je pomembna referenčna točka za merjenje kakovosti ponujenih pripravništev v okviru okrepljenega jamstva za mlade.
- (4) V številnih poklicih in na vseh ravneh spretnosti primanjkuje delovne sile. Po pričakovanjih se bo to pomanjkanje še povečalo s predvidenim zmanjšanjem delovno sposobnega prebivalstva in rastjo povpraševanja po več poklicih, pomembnih za zeleni in digitalni prehod. K temu pomanjkanju prispeva tudi majhna udeležba mladih na trgu dela. Kakovostna pripravništva so lahko koristna pot za izpopolnjevanje in/ali preusposabljanje oseb vseh starosti, da pridobijo praktične spretnosti na delovnem mestu in tako vstopijo na trg dela ali se tako preusmerijo v novo poklicno pot.

⁴ UL C 88, 27.3.2014, str. 1.

⁵ Priporočilo Sveta z dne 30. oktobra 2020 o Mostu do delovnih mest – okrepitev jamstva za mlade in nadomestitvi Priporočila Sveta z dne 22. aprila 2013 o vzpostavitvi jamstva za mladino 2020/C 372/01 (UL C 372, 4.11.2020, str. 1).

- (5) Pripravnštva lahko ljudem pomagajo pridobiti praktične in poklicne izkušnje, izboljšati njihovo zaposljivost ter jim olajšati prehod v stabilno zaposlitev. Pripravnštva so zato pomembna pot do trga dela. Delodajalcem pripravništva nudijo priložnost, da ljudi privabijo, usposobijo in zadržijo. Kadar se pripravnikom po pripravništvu ponudi redno delovno mesto, lahko pripravništva znižajo stroške iskanja in zaposlovanja usposobljenega osebja. Vendar se to lahko doseže samo, če so pripravništva kakovostna in ponujajo dostojne delovne pogoje.
- (6) Ostajajo izzivi v zvezi s problematično uporabo pripravništev, kamor sodijo tudi lažna pripravništva, ki delavce prikrajšujejo za pravice, ki jih imajo na podlagi prava Unije, nacionalnega prava in kolektivnih pogodb, ter zaradi katerih obstaja tveganje, da se delavci ujamejo v prekarne delovne pogoje. Lažna pripravništva izkrivljajo konkurenco med podjetji, saj delodajalce, ki spoštujejo predpise, postavljajo v slabši položaj, ter vodijo v izogibanje davčnim obveznostim in obveznostim na področju socialne varnosti s strani delodajalcev in nadomeščanje stalnih delovnih mest. V drugih primerih delodajalci morda ne spoštujejo vseh zahtev, ki izhajajo iz prava Unije ali nacionalnega prava, kolektivnih pogodb ali prakse, s čimer pripravnikom kratijo pravice.
- (7) Poleg tega je malo verjetno, da bodo pripravniki ščitili svoje pravice, saj je njihov položaj na trgu dela ranljiv. Med glavnimi dejavniki problematične uporabe pripravništev so odsotnost, zapletenost ali raznolikost regulativnih okvirov za pripravništva v različnih državah članicah, nezadostno izvrševanje nacionalne zakonodaje, pomankanje zmogljivosti za nadzor in inšpekcijske preglede ter nejasnost, kateri organi so odgovorni za nadzor in izvrševanje.
- (8) Dokazi kažejo, da za velik delež pripravnikov veljajo manj ugodni delovni pogoji kot za zaposlene, med drugim kar zadeva njihovo plačilo, delovni čas, pravico do dopusta in dostop do opreme.

- (9) Na ravni Unije obstoječi pravni instrumenti zagotavljajo okvir za varstvo delavcev, med drugim direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih⁶, ustreznih minimalnih plačah⁷, delovnem času⁸, zdravju in varnosti pri delu⁹, enakosti in nediskriminaciji¹⁰, usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev¹¹, obveščanju delavcev in posvetovanju z njimi¹², delu za določen čas¹³, delu s krajšim delovnim časom¹⁴, napotitvi delavcev na delo¹⁵ in delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela¹⁶. Ta pravni okvir se v celoti uporablja za pripravnike, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju, kot je določeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v posameznih državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije. Pravni okvir Unije zajema tudi priporočila o kakovosti pripravništev¹⁷ in vajeništev¹⁸ ter o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite¹⁹.

⁶ Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L 186, 11.7.2019, str. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Direktiva (EU) 2022/2041 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. oktobra 2022 o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji (UL L 275, 25.10.2022, str. 33).

⁸ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003, str. 9).

⁹ Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L 183, 29.6.1989, str. 1).

¹⁰ Med drugim: Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, 2.12.2000, str. 16).

¹¹ Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev (UL L 188, 12.7.2019, str. 79).

¹² Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti – Skupna izjava Evropskega parlamenta, Sveta in Komisije o zastopanju delavcev (UL L 80, 23.3.2002, str. 29).

¹³ Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, 10.7.1999, str. 43).

¹⁴ Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC – Priloga: Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom (UL L 14, 20.1.1998, str. 9).

¹⁵ Direktiva (EU) 2018/957 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 173, 9.7.2018, str. 16).

¹⁶ Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).

¹⁷ Priporočila Sveta z dne 10. marca 2014 o okviru za kakovost pripravništev (UL C 88, 27.3.2014, str. 1).

¹⁸ Priporočilo Sveta z dne 15. marca 2018 o evropskem okviru za kakovostna in učinkovita vajeništva (UL C 153, 2.5.2018, str. 1).

¹⁹ Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite (UL C 387, 15.11.2019, str. 1).

- (10) V poročilu iz maja 2022 o končnem izidu Konference o prihodnosti Evrope je bil predstavljen predlog o zagotavljanju, da se pri pripravništvih in zaposlitvah mladih spoštujejo standardi kakovosti, vključno z nadomestilom in prepovedjo neplačanih pripravništev na trgu dela in zunaj formalnega izobraževanja z uporabo pravnega instrumenta.
- (11) Evropski parlament je 14. junija 2023 sprejel resolucijo na podlagi člena 225 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) s priporočili Komisiji o kakovostnih pripravništvih²⁰. V njej je Komisijo pozval, „naj priporoči Sveta iz leta 2014 posodobi in ga spremeni v močnejši zakonodajni instrument“. Poleg tega je Komisijo pozval, naj v posodobljeni okvir za kakovost pripravništev vključi dodatna načela. Natančneje, Evropski parlament je Komisijo pozval, naj „predlaga direktivo o pripravništvih na odprtem trgu dela, pripravništvih v okviru aktivnih politik trga dela in pripravništvih, ki so obvezen del poklicnega usposabljanja, da bi zagotovili minimalne standarde kakovosti, vključno s pravili o trajanju pripravništva, dostopu do socialne zaščite v skladu z nacionalnim pravom in prakso ter plačilu, ki zagotavlja dostojen življenjski standard, da bi se izognili izkoriščevalskim praksam“.
- (12) Komisija je v skladu s členom 154 PDEU izvedla dvofazno posvetovanje s socialnimi partnerji na ravni Unije o potrebi po ukrepanju za nadaljnje izboljšanje kakovosti pripravništev ter ciljih in pravnih možnostih za morebitno tako ukrepanje. Socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o teh vprašanjih. Vendar je na tem področju pomembno ukrepati na ravni Unije ter sedanjí okvir za pripravništva prilagoditi ob upoštevanju rezultata posvetovanja s socialnimi partnerji.

²⁰ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 14. junija 2023 s priporočili Komisiji o kakovostnih pripravništvih v Uniji (UL C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [črtano]
- (14) Člen 153(2) PDEU v povezavi s členom 153(1)(b) PDEU Evropski parlament in Svet pooblašča, da sprejmeta direktive o določitvi minimalnih zahtev glede delovnih pogojev za doseganje ciljev iz člena 151 PDEU, tj. za spodbujanje zaposlovanja ter izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev.
- (15) Ker še vedno ostajajo izzivi v zvezi s problematično uporabo pripravništev v Uniji, so potrebni nadaljnji ukrepi za boj proti lažnim pripravništvom ter za zagotavljanje, da se zadevno pravo Unije in nacionalno pravo, ki se uporabljata, v celoti izvajata in izvršujeta v zvezi s pripravniki. Ta direktiva navedene izzive rešuje z določitvijo minimalnih zahtev za izboljšanje in izvrševanje zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov v Uniji ter boj proti lažnim pripravništvom, in sicer tako, da vzpostavlja skupni okvir načel in ukrepov, potrebnih za zagotovitev enakega obravnavanja ter učinkovitejše izvajanje in izvrševanje prava Unije in nacionalnega prava, ki se uporabljata za delavce.
- (16) Poglavji II in IV te direktive bi se morali uporabljati za pripravnike, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali ki so v delovnem razmerju, kot je določeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije. Slednje je na podlagi sodne prakse vzpostavilo merila za določitev statusa delavca, kar mora temeljiti na analizi vsakega primera posebej. Poleg tega bi se moralo poglavje III te direktive uporabljati za vse osebe, ki opravljajo lažno pripravništvo.

- (16a) Ali je pripravništvo del formalnega izobraževanja ali ne, je določeno v okviru nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja ob upoštevanju njihovih posebnih struktur in predpisov. Zaradi njihovih posebnih regulativnih okvirov in posebnih javnih interesov, za katere si prizadevajo, v to direktivo ne bi smela biti zajeta pripravništva, ki se izvajajo v nacionalnem okviru izobraževanja ali usposabljanja, kot so na primer programi poklicnega izobraževanja in usposabljanja, vajeništva, pripravništva, ki se izvajajo v okviru formalnega izobraževanja, vključno s tistimi, ki so predpogoj za začetek formalnega izobraževanja ali poklicnega izobraževanja in usposabljanja, pa tudi pripravništva, ki so obvezna za pridobitev določene diplome ali kvalifikacije, ter poklicna usposabljanja, kot so opredeljena v Direktivi Evropskega parlamenta in Sveta 2005/36/ES o priznavanju poklicnih kvalifikacij²¹.
- (16b) Pripravništva, ki se izvajajo v okviru aktivnih politik trga dela, bi bilo treba izključiti iz področja uporabe te direktive, saj je njihov posebni regulativni okvir namenjen doseganju določenih ciljev na socialnem področju in ciljev trga dela ter so v teh okvirih predmet javnega nadzora.
- (17) [črtano]
- (18) [črtano]

²¹ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2005/36/ES z dne 7. septembra 2005 o priznavanju poklicnih kvalifikacij (UL L 255, 30.9.2005, str. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Pripravnštva so časovno omejena, vključujejo pomemben vidik učenja in usposabljanja ter se opravljajo za pridobivanje praktičnih in poklicnih izkušenj. Razume se, da je vidik učenja in usposabljanja pomemben, kadar pripravniki pridobijo ali izboljšajo nabor spretnosti, praktične izkušnje ali razumevanje področja industrije in poklica, da bi izboljšali njihovo zaposljivost in jih pripravili na prihodnje poklicne priložnosti in izzive. Glede na te elemente se osebe, ki morajo opraviti poskusno dobo, katere namen je oceniti njihovo delo v okviru trajnega delovnega razmerja (npr. pogodba za nedoločen čas v zasebnem sektorju, status javnega uslužbenca itd.), ne bi smele razumeti kot pripravniki v skladu s to direktivo.
- (19b) Lažno pripravnštvo bi bilo treba razumeti kot prikrito delovno razmerje, za katera delodajalec trdi, da je pripravnštvo, vendar gre dejansko za delovno razmerje, ki ne ustreza elementom pripravnštva, kot so opredeljeni v tej direktivi. Zato zadevni posamezniki morda ne morejo uživati pravic in zaščite na ustrezni ravni, ki jo delavcem zagotavljajo pravo Unije ali nacionalno pravo, kolektivne pogodbe ali praksa, kar lahko privede do pravne negotovosti in manj ugodnih delovnih pogojev.
- (20) Načelo nediskriminacije je primerno za boj proti zlorabam pripravnštev, kot je nudenje manj ugodnih delovnih pogojev ali nižjega plačila pripravnikom v primerjavi s primerljivimi zaposlenimi brez ustrezne utemeljitve. Prav tako lahko pripomore k večji dostopnosti pripravnštev za skupine delavcev v ranljivem položaju ter izboljša trajnostnost pripravnštev kot poti do stabilnih zaposlitvenih možnosti.

- (21) Zato je treba določiti načelo nediskriminacije pripravnikov, ki bi se moralo uporabljati poleg določbe 4 Priloge k Direktivi Sveta 1999/70/ES²², ki določa, da se glede pogojev zaposlitve delavci, zaposleni za določen čas, ne smejo obravnavati manj ugodno kot primerljivi delavci, zaposleni za nedoločen čas, zgolj zato, ker imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje za določen čas, razen če je različno obravnavanje upravičeno iz objektivnih razlogov. Pripravniki, ki imajo sklenjeno delovno razmerje, se uvrščajo med „delavce, zaposlene za določen čas“ v smislu navedene direktive. Vendar njena določba o načelu nediskriminacije ne omogoča primerjave z drugimi delavci, zaposlenimi za določen čas. Prav tako ne priznava posebej ranljivega položaja pripravnikov. Zato je treba zagotoviti, da se načelo enake obravnave s primerljivimi zaposlenimi uporablja za pripravnike, ki imajo sklenjeno delovno razmerje.
- (22) Države članice bi zato morale zagotoviti, da se pripravniki glede delovnih pogojev, vključno s plačilom, ne obravnavajo manj ugodno kot primerljivi zaposleni v istem podjetju, razen če je različna obravnava upravičena iz objektivnih razlogov. Za namene te direktive bi bilo treba „plačilo“ razumeti v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami in prakso v vsaki državi članici ter lahko vključuje nadomestilo v denarju ali v naravi. Zgolj dejstvo, da je nekdo pripravek, ne more biti razlog za manj ugodno obravnavo v primerjavi z zaposlenimi v istem podjetju. Hkrati so lahko, kadar je ustrezno, drugačne naloge, manj odgovornosti ali manjša intenzivnost dela glede na primerljive zaposlene objektivni razlogi za različno obravnavo glede danega delovnega pogoja oziroma pogojev, vključno s plačilom. Države članice lahko, kadar je to dovoljeno v skladu z nacionalnim pravom ali prakso in če se socialni partnerji o tem skupaj dogovorijo, omogočijo socialnim partnerjem, da s kolektivnimi pogodbami določijo objektivne razloge, ki bi lahko upravičili različno obravnavo pripravnikov. Obseg drugačnega obravnavanja bi moral biti v vsakem primeru sorazmeren z navedenimi objektivnimi razlogi in ostati skladen s cilji te direktive.

²² Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, 10.7.1999, str. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Za uporabo načela nediskriminacije je treba opredeliti primerljivega zaposlenega, ki opravlja enako ali podobno vrsto dela ali poklic kot pripravnik, pri čemer je treba ustrezno upoštevati okoliščine, kot so poklicne izkušnje, kvalifikacije in spretnosti, kakor so opredeljene v nacionalnem pravu ali kolektivnih pogodbah.
- (24) [črtano]
- (25) Države članice bi morale zagotoviti učinkovite ukrepe v skladu z nacionalnim pravom in prakso, po potrebi vključno z nadzorom in inšpekcijskimi pregledi, ki jih izvajajo pristojni organi, za odkrivanje lažnih pripravništev in boj proti njim. Države članice bi lahko naloge, povezane z odkrivanjem lažnih pripravništev in bojem proti njim, po potrebi in v skladu z nacionalnim pravom ali prakso zaupale tudi socialnim partnerjem.
- (26) Presoja za odkrivanje lažnih pripravništev in boj proti njim bi morala temeljiti na dejanskih okoliščinah in ne na formalni oznaki pogodbenega razmerja. Pristojni organi bi morali za vsak primer posebej izvesti celovito oceno vseh ustreznih dejstev.
- (26a) To, kako dolgo naj bi pripravništvo trajalo, da bi njegova dolžina veljala za ustrezno, se sicer lahko razlikuje glede na njegov namen in sektor, v katerem se opravlja, a na splošno v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso velja, da je za dosego njegovih zastavljenih ciljev dovolj, če traja do šest mesecev. Skrbno bi bilo treba preučiti primere, ko traja veliko dlje, saj lahko to vzbudi pomisleke glede dejanske narave pripravništva, zlasti kadar se več zaporednih pripravništev opravi pri istem ponudniku pripravništva. Vendar utegne biti v nekaterih primerih ustrezno, da traja dlje, če to prispeva k doseganju namena pripravništva.

- (26b) Pri izvedbi presoje vseh ustreznih dejstev lahko pristojni organi med drugim upoštevajo naslednje elemente: pomanjkanje pomembnega vidika učenja ali usposabljanja; predolgo trajanje pripravništva ali večkratna zaporedna pripravništva iste osebe pri istem delodajalcu in ravni nalog, odgovornosti in intenzivnosti dela. Pristojni organi lahko upoštevajo dodatne elemente v okviru nacionalne zakonodaje ali prakse.
- (27) [črtano]
- (28) Kadar pristojni organi izvajajo analizo vseh ustreznih dejstev za odkrivanje lažnih pripravništev in boj proti njim, jim informacije, potrebne za izvedbo te analize, morda niso vedno lahko dostopne. Da bi pristojni organi lahko opravili svoje naloge, bi morali biti delodajalci obvezani, da jim na zahtevo predložijo potrebne informacije, s katerimi razpolagajo. Ključnega pomena je, da se pristojnim organom omogoči dostop do teh informacij, da lahko določijo, ali se pripravništvo uporablja v skladu s predvidenim namenom oziroma ali gre morda za lažno pripravništvo.
- (28a) Te informacije lahko vključujejo podrobnosti o številu pripravnikov pri zadevnem delodajalcu in njihovem zaposlitvenem statusu glede na skupno število zaposlenih. Zajemajo lahko tudi trajanje pripravništev ter naravo nalog in odgovornosti, dodeljenih pripravnikom, v primerjavi s tistimi, ki jih opravljajo primerljivi zaposleni.
- (29) [črtano]
- (30) [črtano]

- (31) Poleg te direktive bi morale države članice zagotoviti polno izvajanje in izvrševanje pravic iz pravnega reda Unije, ki se uporabljajo za pripravnike, ki so v delovnem razmerju. Države članice bi morale na podlagi pristopa, ki temelji na tveganju, zlasti razviti zmogljivosti pristojnih organov, kadar je to potrebno.
- (32) Ta direktiva vključuje obširen sistem določb za pomoč pri zagotavljanju učinkovitega izvrševanja in zaščite pravic pripravnikov v delovnem razmerju, ki izhajajo iz te direktive ali iz drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce. Kanali za prijavo domnevnih kršitev, ki izhajajo iz uporabe te direktive, lahko pripravnikom pomagajo pri uveljavljanju njihovih pravic iz dela. V ta namen se lahko uporabijo tudi obstoječi kanali.
- (33) Pripravniki bi morali imeti dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, vključno z ustrezno odškodnino. Pripravniki bi morali biti obveščeni o mehanizmi pravnega varstva za uveljavljanje pravice do pravnega varstva. Glede na temeljni značaj pravice do učinkovitega pravnega varstva bi bilo treba pripravnikom tako varstvo zagotavljati tudi po prenehanju pripravništva, iz katerega izhaja domnevna kršitev pravic iz te direktive.
- (34) Da bi zagotovili učinkovito varstvo pripravnikov, bi morale države članice zagotoviti, da imajo predstavniki delavcev možnost, da v skladu z nacionalnim pravom ali prakso sodelujejo pri vseh zadevnih sodnih ali upravnih postopkih za zaščito ali zagotovitev spoštovanja pravic in obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. Kadar je tako ukrepanje dopustno v skladu z nacionalnim pravom ali prakso, bi morale države članice zagotoviti, da imajo predstavniki delavcev možnost delovati v imenu pripravnika ali v njegovo podporo. Države članice, ki predstavnikom delavcev ne dovolijo, da bi delovali v imenu pripravnika ali v njegovo podporo, tega ne bi smele biti obvezane storiti.

- (35) Pripravnikom bi bilo treba zagotoviti ustrezno sodno in upravno varstvo pred vsako manj ugodno obravnavo in neugodnimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali postopka, katerega namen je zagotoviti spoštovanje obveznosti in zahtevati uveljavljanje pravic iz te direktive. Pripravnike, ki so v delovnem razmerju, bi bilo treba zlasti zaščititi pred odpovedjo ali enakovrednim ukrepom in pred vsemi pripravami na odpoved ali enakovreden ukrep zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive.
- (36) Države članice bi morale določiti pravila o učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih kaznih za kršitve pravic iz te direktive. Kazni lahko vključujejo upravne in finančne kazni, kot so denarne kazni ali plačilo odškodnine, pa tudi druge vrste kazni.
- (37) Ta direktiva določa minimalne zahteve in tako ne posega v pravico držav članic, da ohranijo ali uvedejo ugodnejše določbe. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe.
- (38) Ker ciljev te direktive države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi obsega in učinkov lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.

- (39) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju nepotrebnih upravnih, finančnih in pravnih omejitev, zlasti če zavirajo ustanavljanje in razvoj mikro, malih in srednjih podjetij. Države članice se zato spodbuja, da ocenijo učinek svojih ukrepov za prenos na takšna podjetja, da bi zagotovile, da niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer morajo posebno pozornost nameniti mikropodjetjem in upravnemu bremenu, ter da objavijo rezultate takšnih ocen in zadevnim podjetjem po potrebi nudijo podporo.
- (40) Države članice lahko izvajanje te direktive zaupajo socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo, pod pogojem, da države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla. V skladu z nacionalnim pravom in prakso bi morale tudi sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi bi zagotovile učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujale in krepile socialni dialog z namenom izvajanja določb te direktive –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

Poglavje I

Splošne določbe

Člen 1

Predmet urejanja

Ta direktiva določa skupni okvir načel in ukrepov za:

- a) izboljšanje in uveljavljanje delovnih pogojev pripravnikov, ki jih zajema ta direktiva, in
- b) boj proti lažnim pripravništvom.

Člen 1a

Področje uporabe

- 1. Za namene poglavij II in IV se ta direktiva se uporablja za pripravnike, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju, kot je določeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v posameznih državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, ter katerih pripravništvo ni obvezno.
- 1a. Za namene poglavja III se ta direktiva uporablja za vse osebe, ki opravljajo lažno pripravništvo.
- 2. Ta direktiva se ne uporablja za pripravništva, ki se izvajajo v nacionalnem okviru izobraževanja ali usposabljanja, ter pripravništva, ki se izvajajo v okviru aktivnih politik dela.

Člen 2

Opredelitev pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (a) „pripravništvo“ pomeni časovno omejeno delovno prakso, ki vključuje pomemben vidik učenja in usposabljanja ter se opravlja za pridobivanje praktičnih in poklicnih izkušenj za boljšo zaposljivost in lažji poklicni prehod;
- (b) „pripravnik“ pomeni vsako osebo, ki opravlja pripravništvo;
- (c) [črtano]
- (d) [črtano]
- (e) „primerljiv zaposleni“ pomeni osebo, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju v istem podjetju, ki ne opravlja pripravništva in opravlja enako ali podobno vrsto dela ali poklic, pri čemer je treba ustrezno upoštevati okoliščine, kot so poklicne izkušnje, kvalifikacije in spretnosti.
- (f) „lažno pripravništvo“ pomeni prikrito delovno razmerje, za katero delodajalec trdi, da je pripravništvo, vendar dejansko ni pripravništvo v smislu te direktive.

Poglavje II

Enaka obravnava

Člen 3

Načelo nediskriminacije

1. Države članice zagotovijo, da se pripravniki glede delovnih pogojev, vključno s plačilom, ne obravnavajo manj ugodno kot primerljivi zaposleni, razen če je različna obravnava upravičena iz objektivnih razlogov, kot so drugačne naloge, manj odgovornosti, intenzivnost dela ali večja pomembnost vidika učenja in usposabljanja.
2. Če v istem podjetju ni primerljivega zaposlenega, se za primerjavo uporabi veljavna kolektivna pogodba, če take pogodbe ni, pa nacionalno pravo ali praksa.
3. Države članice lahko, če se nacionalni socialni partnerji o tem skupaj dogovorijo, socialnim partnerjem na ustrezni ravni in pod pogoji, ki jih določijo države članice, dajo možnost, da ohranijo ali sklenejo kolektivne pogodbe, ki določajo objektivne razloge, za katere se šteje, da upravičujejo drugačno obravnavo, v skladu z odstavkom 1.

Poglavje III

Lažna pripravništva

Člen 4

Ukrepi za boj proti lažnim pripravništvom

Države članice zagotovijo učinkovite ukrepe v skladu z nacionalnim pravom ali prakso, po potrebi vključno z nadzorom in inšpekcijskimi pregledi, ki jih pristojni organi izvajajo za odkrivanje lažnih pripravništev in boj proti njim.

Člen 5

Presoja lažnih pripravništev

1. Da bi odkrili lažno pripravništvo, pristojni organi v skladu z nacionalnim pravom ali prakso celovito presodijo relevantna dejstva. Pri tej presoji se lahko med drugim upoštevajo naslednji elementi:
 - (a) pomanjkanje pomembnega vidika učenja ali usposabljanja;
 - (b) predolgo trajanje pripravništva ali večkratna in/ali zaporedna domnevna pripravništva iste osebe pri istem delodajalcu;
 - (c) enake ravni nalog, odgovornosti in intenzivnosti dela glede na primerljive zaposlene;
 - (d) [črtano]
 - (e) [črtano]
 - (f) [črtano]

2. Države članice za namen presoje iz odstavka 1 zagotovijo, da delodajalci pristojnim organom na zahtevo predložijo vse potrebne informacije.

(a) [črtano]

(b) [črtano]

(c) [črtano]

(d) [črtano]

(e) [črtano]

3. [črtano]

Poglavje IV

Izvrševanje in podporni ukrepi

Člen 6

Izvajanje in izvrševanje zadevnega prava Unije

Države članice sprejmejo učinkovite ukrepe v skladu z nacionalnim pravom ali prakso za zagotavljanje, da se vse zadevno pravo Unije, ki se uporablja za delavce, v celoti izvaja in izvršuje tudi v zvezi s pripravniki. Zlasti:

- (a) zagotovijo, da so informacije o pravicah pripravnikov javno dostopne na jasn, celovit in enostaven način;
- (b) pripravijo smernice za delodajalce pripravnikov glede pravnega okvira za pripravništva, vključno z ustrezno ravno informacij o relevantnih vidikih delovnega prava in socialne zaščite;
- (c) zagotovijo učinkovite ukrepe za izvrševanje zadevnega delovnega prava v zvezi s pripravniki, po potrebi vključno z nadzorom in inšpekcijskimi pregledi, ki jih izvajajo pristojni organi;
- (d) [črtano]
- (e) razvijajo zmogljivosti pristojnih organov, zlasti z usposabljanjem in smernicami, da se proaktivno usmerijo v delodajalce, ki ne spoštujejo predpisov, in jih preganjajo;
- (f) v sodelovanju s pristojnimi organi ali, po potrebi, s socialnimi partnerji zagotovijo, da so vzpostavljeni kanali, prek katerih lahko pripravniki prijavijo domnevne kršitve pravic in obveznosti iz te direktive, ter nudijo informacije o teh kanalih.

Člen 7

Pravica do pravnega varstva

Države članice zagotovijo, da imajo pripravniki, tudi tisti, katerih delovno razmerje je prenehalo, dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov in pravico do pravnega sredstva, vključno z ustrezno odškodnino za nastalo škodo, če so jim kršene pravice, ki izhajajo iz te direktive.

Člen 8

Postopki s strani predstavnikov delavcev

Države članice zagotovijo, da lahko predstavniki delavcev v skladu z nacionalnim pravom ali prakso sodelujejo v katerem koli zadevnem sodnem ali upravnem postopku za uveljavljanje pravic in obveznosti, ki izhajajo iz te direktive, in da lahko, kadar je to dopustno v skladu z nacionalnim pravom ali prakso, delujejo v imenu pripravnika ali v njegovo podporo v primeru kršitve katere koli pravice ali obveznosti, ki izhaja iz te direktive, če pripravnik v to privoli.

Člen 9

Varstvo pred manj ugodno obravnavo in neugodnimi posledicami

1. Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za varstvo pripravnikov ali njihovih predstavnikov pred vsako manj ugodno obravnavo s strani delodajalca in pred kakršnimi koli neugodnimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s pravicami in obveznostmi iz te direktive.
2. Države članice zlasti sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep in vse priprave na takšno odpoved ali enakovreden ukrep zoper pripravnike, ker so uveljavljali pravice iz te direktive.
3. Pripravniki, ki menijo, da so bili odpuščeni ali da so bili predmet ukrepov z enakovrednim učinkom zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive, lahko od delodajalca zahtevajo, da razloge za odpoved ali enakovredne ukrepe ustrezno utemelji. Delodajalec te razloge zagotovi v pisni obliki.
4. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da mora delodajalec, kadar pripravniki iz odstavka 3 pred sodiščem ali drugim pristojnim organom ali telesom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do takšne odpovedi ali enakovrednih ukrepov, dokazati, da podlaga za zadevno odpoved ali enakovredne ukrepe niso bili razlogi iz odstavka 2.

5. V postopkih, v katerih je preiskava dejstev v zadevi naloga sodišča ali drugega pristojnega organa ali telesa, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 4.
6. Odstavek 4 se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice določijo drugače.

Člen 10

Kazni

Države članice določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, ali že veljavnih relevantnih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

Poglavje V

Končne določbe

Člen 11

Prepoved zniževanja standardov in ugodnejše določbe

1. Nobena določba te direktive se ne razlaga tako, da znižuje varstvo delavcev, zagotovljeno z drugimi instrumenti prava Unije ali nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso.
2. Ta direktiva ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem, vključno s pripravniki, že zagotavlja v državah članicah.
3. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogojev, ki so za delavce ugodnejše. Hkrati pa se nobena določba te direktive ne razlaga kot naložitev obveznosti državam članicam, da v svoje nacionalno pravo uvedejo posebno delovno razmerje za pripravnike.
- 3a. Ta direktiva ne posega v druge pravice, ki jih imajo delavci na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

Člen 12
Prenos in izvajanje

1. Države članice sprejmejo ukrepe, potrebne za uskladitev s to direktivo, do [2 leti po začetku veljavnosti te direktive]. O tem takoj obvestijo Komisijo.
2. Države članice se v sprejetih ukrepih iz odstavka 1 sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.
3. Države članice Komisiji sporočijo besedilo temeljnih ukrepov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.
4. Države članice v skladu s svojim nacionalnim pravom in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujajo in krepijo socialni dialog z namenom izvajanja te direktive.
5. Države članice lahko izvajanje te direktive zaupajo socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo, pod pogojem, da države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla.

Člen 13

Poročanje in pregled

1. Države članice do [7 let po datumu začetka veljavnosti te direktive] Komisiji sporočijo vse relevantne informacije v zvezi z izvajanjem te direktive, ki jih Komisija potrebuje za pripravo poročila iz odstavka 2. Te informacije vključujejo relevantne podatke o pripravništvih, da se omogočita ustrezno spremljanje in ocenjevanje izvajanja te direktive.
2. Komisija do [8 let po datumu začetka veljavnosti te direktive] po posvetovanju z državami članicami in socialnimi partnerji na ravni Unije ter ob upoštevanju vpliva na mikro, mala in srednja podjetja predloži poročilo o izvajanju te direktive Evropskemu parlamentu in Svetu. V poročilu se oceni način izvajanja te direktive in potreba po dodatnih ukrepih za izboljšanje zaščite pripravnikov. To poročilo po potrebi spremlja zakonodajni predlog.

Člen 14
Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 15
Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V ..., dne ...

Za Evropski parlament
predsednica

Za Svet
predsednik/predsednica
