

V Bruseli 29. novembra 2024
(OR. en)

16136/24

Medziinštitucionálny spis:
2024/0068(COD)

SOC 866
EMPL 592
ECOFIN 1381
EDUC 444
JEUN 284
CODEC 2210
IA 203

POZNÁMKA

Od:	Výbor stálych predstaviteľov (časť I)
Komu:	Rada
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o zlepšovaní a presadzovaní pracovných podmienok stážistov a boji proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže („smernica o stážach“) – <i>všeobecné smerovanie</i>

I. ÚVOD

Komisia 20. marca 2024 prijala návrh smernice o lepších pracovných podmienkach pre stážistov, ich presadzovaní a boji proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže („smernica o stážach“)¹. Tento návrh bol uverejnený ako súčasť balíka spolu s návrhom odporúčania Rady týkajúceho sa posilneného rámca kvality pre stáže, ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže².

¹ 2024/0068 (COD).

² 2024/0069 (NLE).

Uvedenému balíku opatrení týkajúcemu sa stáží predchádzalo uznesenie Európskeho parlamentu zo 14. júna 2023³, v ktorom sa Komisia vyzýva, aby aktualizovala a posilnila odporúčanie Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže.

Cieľom návrhu smernice, ktorý predložila Komisia, je:

1. zlepšiť pracovné podmienky stážistov tým, že sa zabezpečí, aby sa so stážistami zaobchádzalo rovnako ako s riadnymi zamestnancami, pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane odmeňovania, ak na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody (kapitola II);
2. bojovať prostredníctvom kontrol a inšpekcí proti prípadom, keď sa stáže využívajú na zakrytie riadnych pracovnoprávných vzťahov (kapitola III);
3. presadzovať pracovné podmienky stážistov tým, že sa zástupcom pracovníkov umožní zapájať sa do konaní v mene stážistov s cieľom zabezpečiť ich práva, a tým, že sa stážistom poskytnú kanály na oznamovanie nesprávnych postupov (kapitola IV).

V navrhovanom právnom základe, ktorým je článok 153 ods. 2 písm. b) v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), sa od Rady vyžaduje, aby spolu s Európskym parlamentom konala v súlade s riadnym legislatívnym postupom.

Európsky parlament zatiaľ svoju pozíciu v prvom čítaní nezaujal.

Hospodársky a sociálny výbor zaujal stanovisko na svojom plenárnom zasadnutí 11. júla 2024⁴.

Výbor regiónov zaujal stanovisko na svojom plenárnom zasadnutí 7. októbra 2024⁵.

³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0239_SK.html

⁴ 12342/24.

⁵ 15673/24.

II. PRÁCA V RADE

Komisia predložila návrh smernice o sťažach a preskúmanie jednotlivých článkov sa dokončilo počas belgického predsedníctva. Delegácie vo všeobecnosti uvítali jej celkový cieľ, ktorým je zlepšiť kvalitu sťaží, pričom uznali, že ide o zložitý návrh vzhľadom na jeho prierezovú povahu a potenciálny vplyv na vnútroštátne systémy sťaží.

Pracovná skupina pre sociálne otázky sa počas maďarského predsedníctva zišla štyrikrát: na zasadnutiach 18. júla, 2. októbra, 24. októbra a 18. novembra, na ktorých rokovala o štyroch kompromisných zneniach navrhnutých predsedníctvom a pokročila v práci na spoločnom prístupe k navrhovanej smernici. V každej verzii kompromisného znenia sa predsedníctvo snažilo reagovať na obavy delegácií.

Predsedníctvo sa 6. novembra obrátilo na Coreper so žiadosťou o politické usmernenie práce ku dvom otázkam, ktoré opätovne vyvstávali počas rokovaní na úrovni pracovnej skupiny, konkrétne k rozsahu pôsobnosti navrhovanej smernice a k smerovaniu kapitoly III o boji proti prípadom, keď sa sťažé využívajú na zakrývanie pracovnoprávných vzťahov. Predsedníctvo na základe usmernení Coreperu predložilo na zasadnutí pracovnej skupiny pre sociálne otázky 18. novembra štvrté kompromisné znenie.

V nadväznosti na podnety, ktoré poskytli delegácie počas uvedeného zasadnutia pracovnej skupiny, vypracovalo predsedníctvo najnovšie, piate kompromisné znenie, ktoré sa predložilo Výboru stálych predstaviteľov (časť I) na jeho zasadnutie 27. novembra 2024 s cieľom pripraviť všeobecné smerovanie na zasadnutie Rady EPSCO 2. decembra 2024.

Výbor stálych predstaviteľov (časť I) preskúmal kompromisné znenie na zasadnutí 27. novembra 2024. Hoci sa na zasadnutí zatiaľ nedosiahla dostatočná podpora pre kompromisné znenie, výbor sa dohodol, že spis predloží Rade EPSCO 2. decembra 2024 s cieľom dospieť k všeobecnému smerovaniu.

Konečné kompromisné znenie sa uvádza v prílohe k tejto poznámke a nemení sa v porovnaní s kompromisným znením (ST 15664/24) predloženým Výboru stálych predstaviteľov (časť I).

III. KOMPROMISNÉ ZNENIE PREDSEDNÍCTVA

Konečné kompromisné znenie obsahuje dôležité ustanovenia na zlepšenie pracovných podmienok stážistov a poskytuje účinné nástroje na boj proti praktikám, ktorými sa pracovnoprávne vzťahy vydávajú za stáže.

Kapitola I: Všeobecné ustanovenia

V prvej kapitole sa stanovením predmetu a nového článku o rozsahu pôsobnosti a vymedzením pojmov stanovuje všeobecný rámec smernice.

Predmet je zosúladený s revidovaným osobným rozsahom pôsobnosti a zmenou zamerania kapitoly III. Predmet je teda dvojaký: zlepšiť a presadzovať pracovné podmienky stážistov v pracovnoprávnom vzťahu (kapitoly II a IV) a bojovať proti praktikám, ktorými sa pracovnoprávne vzťahy vydávajú za stáže (kapitola III). Názov navrhovanej smernice sa zodpovedajúcim spôsobom upravuje.

V nadväznosti na výzvu delegácií vymedziť, na ktoré typy stážistov a stáží sa smernica vzťahuje, obsahuje znenie nový článok 1a o osobnom rozsahu pôsobnosti návrhu. Uvádza sa v ňom, že smernica sa vzťahuje len na stážistov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v súlade s vymedzením vo vnútroštátnom práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi a s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

Okrem toho sa táto smernica nevzťahuje na odborné vzdelávanie a prípravu, učňovskú prípravu, formálne vzdelávanie, stáže, ktoré sú povinné na získanie určitého titulu alebo kvalifikácie, odborné stáže v zmysle vymedzenia v smernici 2005/36/ES ani na stáže v rámci aktívnych politík trhu práce, a to vzhľadom na ich osobitné regulačné rámce a verejné záujmy, ktoré sa nimi sledujú.

Delegácie počas rokovaní pracovnej skupiny a Coreperu zdôraznili, že je potrebné rešpektovať rozmanitosť vnútroštátnych systémov stáží. V tomto zmysle sa v článku 11 ods. 3 stanovuje, že smernica neukladá členským štátom povinnosť zaviesť do svojho vnútroštátneho práva osobitný pracovnoprávny vzťah pre stážistov.

S cieľom zabezpečiť konzistentnosť a zrozumiteľnosť sa menia vymedzenia pojmov „stážista“ a „stáž“. Vymedzenie pojmu „stážista“ sa upravuje tak, aby odkazovalo na každú osobu, ktorá vykonáva stáž, a v odôvodnení 19a sa doplnilo objasnenie na vysvetlenie, že v celej tejto smernici sa pojem „stážista“ a osobný rozsah pôsobnosti musia vykladať spoločne.

Pokiaľ ide o vymedzenie pojmu „stáž“, ktoré odkazuje na časovo ohraničený úsek pracovnej praxe, ktorá zahŕňa významný prvok vzdelávania a ktorá sa vykonáva s cieľom získať praktické a odborné skúsenosti, v odôvodnení 19 sa vysvetľuje, že prvok vzdelávania a odbornej prípravy v rámci stáží je významný vtedy, keď stážisti získavajú alebo si zlepšujú súbor zručností, praktické skúsenosti a odvetvové a odborné poznatky v záujme prípravy na kariérne príležitosti a výzvy.

Vymedzenie pojmov „riadny pracovnoprávny vzťah“ a „riadny zamestnanec“ uvedené v návrhu Komisie sa vypustilo, aby sa predišlo možným nejasnostiam. Namiesto toho sa doplnilo vymedzenie pojmu „porovnateľný zamestnanec“, v ktorom sa stanovuje, s kým by sa stážisti mali porovnávať pri uplatňovaní zásady nediskriminácie.

Kapitola II Rovnaké zaobchádzanie

Cieľom druhej kapitoly je zabezpečiť, aby sa so stážistami, pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane odmeňovania, nezaobchádzalo menej priaznivo než s porovnateľnými zamestnancami, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

S cieľom ochrániť osobitosti rôznych modelov trhu práce v Únii, najmä autonómiu sociálnych partnerov, sa v článku 3 ods. 3 (nový) zavádza pre členské štáty možnosť splnomocniť sociálnych partnerov, ak sa tak spoločne dohodnú, dodržiavať alebo uzatvárať kolektívne zmluvy, v ktorých sa stanovujú objektívne dôvody, na základe ktorých existujú dôvody na rozdielne zaobchádzanie so stážistami.

S cieľom rešpektovať vnútroštátne právomoci v záležitostiach „odmeňovania“ sa v znení objasňuje, že pojem „odmeňovanie“ by sa mal chápať v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo zaužívanou praxou v každom členskom štáte a že môže zahŕňať peňažnú alebo vecnú náhradu (odôvodnenie 22).

Kapitola III: Pracovnoprávne vzťahy vydávané za stáž

Druhým cieľom smernice je bojovať proti praktikám, ktorými sa pracovnoprávne vzťahy vydávajú za stáže. Po preskúmaní viacerých možností a na základe usmernení, ktoré poskytol Coreper 6. novembra, sa v znení objasňuje, že cieľom kapitoly III je bojovať proti praktikám, ktorými poskytovateľ stáže nepovažuje stážistov za zamestnancov, hoci v súlade s právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo zaužívanou praxou, ktoré platia v členskom štáte a s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, by sa za zamestnancov považovať mali.

V článku 4 smernice sa stanovuje, že členské štáty musia prijať účinné opatrenia na boj proti takýmto praktikám. Členským štátom sa poskytuje flexibilita pri rozhodovaní o tom, aké opatrenia musia prijať na boj proti takýmto praktikám – vrátane prípadných kontrol a inšpekcií, čím sa rešpektuje rozmanitosť vnútroštátnych modelov. Okrem toho sa uznáva, že do vykonávania tejto smernice môžu byť zapojení sociálni partneri (odôvodnenie 40) a že opatrenia, ktoré sa majú prijať v súvislosti s kapitolou III, sa môžu tiež zveriť sociálnym partnerom (odôvodnenie 25).

V návrhu sa v článku 5 zavádza aj posúdenie všetkých relevantných faktických prvkov stáže, ktorým sa má bojovať proti praktikám, pri ktorých sa pracovnoprávny vzťah vydáva za stáž. S cieľom uľahčiť takéto posúdenie návrh obsahuje zoznam orientačných prvkov, ako je absencia významného prvku vzdelávania alebo odbornej prípravy, nadmerná dĺžka trvania vzťahu, úroveň úloh, zodpovednosti a intenzita práce atď. Väčšina položiek zoznamu orientačných prvkov sa však presunula do odôvodnenia 26a v snahe rešpektovať rôzne vnútroštátne systémy a zabrániť potenciálnemu zvýšenému zaťaženiu inšpektorátov práce. Ďalej sa objasňuje, že zoznam je pre príslušné orgány pri vykonávaní uvedeného posúdenia orientačný.

Okrem toho sa s cieľom predchádzať ďalšiemu administratívne zaťaženiu v znení v článku 5 upravuje, ktoré informácie môžu príslušné orgány požadovať od poskytovateľov sťaží na účely uvedeného posúdenia.

Návrh obsahoval povinnosť vymedziť limit nadmernej dĺžky sťaž. Toto ustanovenie sa však zo znenia vypustilo s cieľom zachovať rôzne právne rámce pre sťaž v členských štátoch.

Kapitola IV: Opatrenia na presadzovanie a podporu

Cieľom štvrtej kapitoly návrhu je zabezpečiť, aby sa všetky príslušné právne predpisy Únie uplatniteľné na pracovníkov v plnej miere vykonávali a presadzovali aj vo vzťahu k sťažistom, v snahe zlepšiť ich pracovné podmienky. Znenie poskytuje členským štátom flexibilitu pri vykonávaní opatrení na presadzovanie a podporných opatrení uvedených v kapitole IV, aby sa rešpektovali osobitosti každého vnútroštátneho systému.

Ďalšie odkazy v tejto kapitole IV na formuláciu „alebo z iných právnych predpisov Únie uplatniteľných na pracovníkov“ už nie sú potrebné, keďže už cieľom článku 6 je zabezpečiť úplné vykonávanie všetkých príslušných právnych predpisov Únie uplatniteľných na pracovníkov.

Pokiaľ ide o úlohu zástupcov pracovníkov, v návrhu sa stanovuje, že členské štáty majú zabezpečiť, aby sa na presadzovanie práv a povinností vyplývajúcich z tejto smernice mohli zástupcovia pracovníkov zapájať do súdnych alebo správnych konaní. V tejto súvislosti sa v článku 8 a odôvodnení 34 objasňuje, že by mali mať možnosť konať v mene alebo na podporu sťažistu, ak je to prípustné podľa vnútroštátneho práva alebo praxe.

Kapitola V: Záverečné ustanovenia

V smernici sa stanovuje minimálna harmonizácia, a teda sa v nej stanovujú minimálne normy pre členské štáty. V záverečných ustanoveniach sa uvádza, že smernica nepredstavuje platný dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom vrátane stážistov v členských štátoch a že táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.

V ustanoveniach o podávaní správ a preskúmaní v článku 13 sa stanovuje, že Komisia by mala pri hodnotení vykonávania smernice konzultovať s členskými štátmi, sociálnymi partnermi a MSP.

IV. ZÁVER

Rada sa vyzýva, aby dospela k všeobecnému smerovaniu ku kompromisnému zneniu uvedenému v prílohe k tomuto dokumentu a poverila predsedníctvo začatím rokovaní o tomto spise so zástupcami Európskeho parlamentu.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**o zlepšovaní a presadzovaní pracovných podmienok štážistov a boji proti praktikám,
pri ktorých sa pracovnoprávne vzťahy vydávajú za stáže („smernica o stážach“)**

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b)
v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. b),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru⁶,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov⁷,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

⁶ Ú. v. EÚ C , , s. .

⁷ Ú. v. EÚ C , , s. .

keďže:

- (1) Rada v marci 2014 prijala odporúčanie týkajúce sa rámca kvality pre stáže (ďalej len „odporúčanie z roku 2014“) s cieľom stanoviť normy kvality pre stáže pre celú Úniu. Odporúča sa v ňom 21 zásad pre stáže s cieľom zlepšiť ich kvalitu, najmä zabezpečiť vysokokvalitný obsah vzdelávania a odbornej prípravy a primerané pracovné podmienky na podporu prechodu zo vzdelávania do zamestnania a zvýšenie zamestnatel'nosti stážistov. Odporúčanie z roku 2014 sa vzťahuje na všetky stáže okrem tých, ktoré sú súčasťou učebných plánov formálneho vzdelávania a odbornej prípravy, a tých, ktoré sú upravené vnútroštátnym právom a ktorých absolvovanie je povinnou požiadavkou na prístup k určitému povolaniu.
- (2) [vypúšťa sa]
- (3) Cieľom posilnenej záruky pre mladých ľudí⁸ je zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia vo veku do 30 rokov dostali kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení vzdelávania. Odporúčanie z roku 2014 je dôležitým referenčným bodom na posúdenie kvality ponúk stáží v rámci posilnenej záruky pre mladých ľudí.
- (4) V mnohých povolaniach chýba pracovná sila, a to na všetkých úrovniach zručností. Očakáva sa, že s predpokladaným poklesom obyvateľstva v produktívnom veku a rastúcim dopytom po viacerých povolaniach relevantných pre zelenú a digitálnu transformáciu sa tento problém prehĺbi. Nižšia účasť mladých ľudí na trhu práce situáciu iba zhoršuje. Kvalitné stáže môžu byť užitočnou cestou k zvyšovaniu úrovne zručností a/alebo k rekvalifikácii pre osoby každého veku s cieľom získať praktické zručnosti na pracovisku, aby mohli vstúpiť na trh práce alebo preorientovať svoju kariéru.

⁸ Odporúčanie Rady z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí, a ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí 2020/C 372/01 (Ú. v. EÚ C 372, 4.11.2020, s. 1).

- (5) Stáže môžu pomôcť ľuďom získať praktické a odborné skúsenosti, zlepšiť ich zamestnateľnosť a uľahčiť ich prechod do stabilného zamestnania. Stáže ako také predstavujú dôležitú cestu na trh práce. Pre zamestnávateľov stáže poskytujú príležitosti na prilákanie, odbornú prípravu a udržanie ľudí. Môžu znížiť náklady na hľadanie a nábor kvalifikovaných zamestnancov, ak sa stážistom po stáži ponúkne riadna pracovná pozícia. Toto však možno dosiahnuť len vtedy, ak sú stáže kvalitné a ponúkajú dôstojné pracovné podmienky.
- (6) Pretrvávajú výzvy týkajúce sa problematického využívania stáží vrátane vydávania zamestnaneckých pozícií za stáže, čím sa týmto pracovníkom odopierajú plné práva podľa práva Únie, vnútroštátneho práva a kolektívnych zmlúv a hrozí, že uviaznu v neistých pracovných podmienkach. Pracovnoprávne vzťahy vydávané za stáže narušajú hospodársku súťaž medzi podnikmi znevýhodňovaním zamestnávateľov, ktorí dodržiavajú predpisy, vedú k obchádzaniu daňových povinností a povinností v oblasti sociálneho zabezpečenia zamestnávateľov a k nahradeniu trvalých pracovných miest. V ďalších prípadoch sa stáva, že poskytovatelia stáží nespĺňajú všetky požiadavky vyplývajúce z práva Únie, vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe, čím stážistom upierajú ich plné práva.
- (7) Okrem toho je menej pravdepodobné, že stážisti budú brániť svoje práva z dôvodu ich zraniteľného postavenia na trhu práce. Absencia, zložitost' alebo rozmanitosť regulačných rámcov pre stáže v rôznych členských štátoch spolu s nedostatočným presadzovaním vnútroštátnych právnych predpisov a nedostatočnou kapacitou na kontroly a inšpekcie, ako aj nedostatočná jasnosť, pokiaľ ide o orgán zodpovedný za kontrolu a presadzovanie práva, patria medzi hlavné faktory, ktoré vedú k problematickému využívaniu stáží.
- (8) Z dôkazov vyplýva, že značná časť stážistov podlieha menej priaznivým pracovným podmienkam v porovnaní so zamestnancami, a to aj pokiaľ ide o pracovný čas, nároky na dovolenku a prístup k vybaveniu, ako aj mzdu.

- (9) Na úrovni Únie existujúce právne nástroje poskytujú rámec na ochranu pracovníkov vrátane smerníc o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach⁹, primeraných minimálnych mzdách¹⁰, pracovnom čase¹¹, ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci¹², rovnosti a nediskriminácie¹³, rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami¹⁴, informovaní zamestnancov a poradách s nimi¹⁵, práci na dobu určitú¹⁶, práci na kratší pracovný čas¹⁷, vysielaní pracovníkov¹⁸ a dočasnej agentúrnej práci¹⁹. Tento právny rámec sa v plnej miere uplatňuje na stážistov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie. Právny rámec Únie zahŕňa aj odporúčania týkajúce sa kvality stáží²⁰ a učňovskej prípravy²¹ a prístupu k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby²².

⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).

¹⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022, s. 33).

¹¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9).

¹² Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1).

¹³ Okrem iného: smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16).

¹⁴ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79).

¹⁵ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve – Spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie o zastúpení zamestnancov (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).

¹⁶ Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

¹⁷ Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC – Príloha: Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9).

¹⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 9.7.2018, s. 16).

¹⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

²⁰ Odporúčanie Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže (Ú. v. EÚ C 88, 27.3.2014, s. 1).

²¹ Odporúčanie Rady z 15. marca 2018 týkajúce sa európskeho rámca pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu (Ú. v. EÚ C 153, 2.5.2018, s. 1).

²² Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby (Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1).

- (10) V rámci Konferencie o budúcnosti Európy²³ bol predložený návrh s cieľom zabezpečiť, aby stáže a pracovné miesta mladých ľudí spĺňali normy kvality vrátane noriem týkajúcich sa odmeňovania, ako aj s cieľom zakázať neplatené stáže na trhu práce a mimo formálneho vzdelávania prostredníctvom právneho nástroja.
- (11) Európsky parlament prijal v júni 2023 uznesenie podľa článku 225 ZFEÚ s odporúčaniami pre Komisiu o kvalitných stážach²⁴. Vo svojom uznesení vyzval Komisiu, aby „aktualizovala a posilnila odporúčanie Rady z roku 2014 [rámec kvality pre stáže z roku 2014] a premenila ho na silnejší legislatívny nástroj“. Ďalej vyzval Komisiu, aby do aktualizovaného rámca kvality pre stáže doplnila ďalšie zásady. Európsky parlament konkrétne vyzval Komisiu, aby „navrhla smernicu o stážach na otvorenom trhu práce, stážach v kontexte aktívnych politík trhu práce a stážach, ktoré sú povinnou súčasťou odbornej prípravy, s cieľom zabezpečiť minimálne normy kvality vrátane pravidiel týkajúcich sa trvania stáží, prístupu k sociálnej ochrane v súlade s vnútroštátnym právom a praxou, ako aj odmeňovania, ktoré zabezpečí dôstojnú životnú úroveň s cieľom zabrániť vykorisťujúcim praktikám“.
- (12) Komisia uskutočnila dvojfázové porady so sociálnymi partnermi na úrovni Únie podľa článku 154 ZFEÚ o potrebe, cieľoch a legálnych možnostiach potenciálnych opatrení zameraných na ďalšie zlepšovanie kvality stáží. Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovaní o týchto otázkach. Je však dôležité prijať v tejto oblasti opatrenia na úrovni Únie prispôbením súčasného právneho rámca týkajúceho sa stáží, pričom sa zohľadnia výsledky porád so sociálnymi partnermi.

²³ [Správa o konečnom výsledku, s. 90 – máj 2022.](#)

²⁴ Uznesenie Európskeho parlamentu zo 14. júna 2023 s odporúčaniami pre Komisiu o kvalitných stážach v Únii [2020/2005(INL)].

- (13) [vypúšťa sa]
- (14) Článok 153 ods. 2 v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ splnomocňuje Európsky parlament a Radu prijímať smernice o minimálnych požiadavkách na pracovné podmienky v záujme dosiahnutia cieľov stanovených v článku 151 ZFEÚ, konkrétne podporovať zamestnanosť a zlepšovať životné a pracovné podmienky.
- (15) Vzhľadom na pretrvávajúce výzvy týkajúce sa problematického využívania stáží v Únii sú potrebné ďalšie opatrenia na boj proti praktikám, pri ktorých sa pracovnoprávne vzťahy vydávajú za stáže, a na zabezpečenie toho, aby sa príslušné právne predpisy Únie a vnútroštátne právne predpisy uplatniteľné na pracovníkov v plnej miere vykonávali a presadzovali vo vzťahu k stážistom. Táto smernica rieši tieto výzvy stanovením minimálnych požiadaviek s cieľom zlepšiť pracovné podmienky pre stážistov, presadzovať ich a bojovať proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže vytvorením spoločného rámca zásad a opatrení potrebných na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania a na účinnejšie vykonávanie a presadzovanie práva Únie a vnútroštátneho práva uplatniteľného na pracovníkov.

- (16) Ustanovenia tejto smernice by sa mali uplatňovať na stážistov v Únii, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie. Súdny dvor v judikatúre stanovil kritériá na určenie postavenia pracovníka, ktoré má vychádzať z analýzy konkrétneho prípadu. Vzhľadom na ich osobitné regulačné rámce a osobitné verejné záujmy, ktoré sa nimi sledujú, by sa táto smernica nemala vzťahovať na: vzťahy týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy, učňovskú prípravu a na stáže, ktoré sa uskutočňujú v rámci formálneho vzdelávania, vrátane tých, ktoré sú predpokladom začatia formálneho vzdelávania alebo odborného vzdelávania a prípravy, ani na stáže, ktoré sú povinné na získanie určitého titulu alebo kvalifikácie, na odborné stáže v zmysle vymedzenia v smernici 2005/36/ES a stáže v rámci aktívnych politík trhu práce. Táto smernica sa teda vzťahuje výlučne na stáže uskutočňované na otvorenom trhu práce.
- (17) Programy učenia sa na pracovisku, ktoré sú v rozsahu vymedzenia stáže, sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líšia.
- (18) [vypúšťa sa]

- (19) Stáže sú časovo obmedzené, zahŕňajú výrazný prvok vzdelávania a odbornej prípravy a absolvujú sa s cieľom získať praktické a odborné skúsenosti. Prvok vzdelávania a odbornej prípravy v rámci stáží sa chápe ako výrazný vtedy, keď stážisti získavajú alebo si zlepšujú súbor zručností, praktické skúsenosti, priemyselné a odborné poznatky v záujme prípravy na budúce kariérne príležitosti a výzvy. Vzhľadom na predchádzajúce skutočnosti by sa osoby v skúšobnej lehote nemali chápať ako stážisti podľa tejto smernice.
- (19a) V celej tejto smernici by sa ako stážista mala chápať každá osoba, ktorá absolvuje stáž a na ktorú sa vzťahuje rozsah pôsobnosti tejto smernice.
- (20) Zásada nediskriminácie je vhodná na boj proti zneužívaniu stáží, ako je poskytovanie menej priaznivých pracovných podmienok alebo nižšej mzdy stážistom v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami bez primeraného odôvodnenia. Môže tiež pomôcť zlepšiť prístupnosť stáží pre skupiny pracovníkov v zraniteľnom postavení a zlepšiť udržateľnosť stáží ako cesty k stabilným pracovným príležitostiam.

- (21) Je preto potrebné ustanoviť zásadu nediskriminácie stážistov, ktorá by sa mala uplatňovať popri doložke 4 prílohy k smernici Rady 1999/70/ES²⁵, v ktorej sa stanovuje, že pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Stážisti, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu, sa považujú za „pracovníkov na dobu určitú“ v zmysle uvedenej smernice. V jej doložke o zásade nediskriminácie sa však neustanovuje porovnanie s inými pracovníkmi na dobu určitú. Neuznáva sa v nej ani osobitne zraniteľné postavenie, v ktorom sa stážisti nachádzajú. Preto je potrebné zabezpečiť, aby sa zásada rovnakého zaobchádzania s porovnateľnými zamestnancami uplatňovala na stážistov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu.

²⁵ Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

- (22) Členské štáty by preto mali zabezpečiť, aby sa so stážistami, pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane odmeňovania, nezaobchádzalo menej priaznivo ako s porovnateľnými zamestnancami v tom istom podniku, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Na účely tejto smernice by sa pojem „odmeňovanie“ mal chápať v súlade s vnútroštátnym právom a praxou a môže zahŕňať peňažnú alebo nepeňažnú odmenu. Samotná skutočnosť, že osoba je stážistom/stážistkou, nemôže predstavovať dôvod na menej priaznivé zaobchádzanie v porovnaní so zamestnancami v tom istom podniku. Iné úlohy, nižšia zodpovednosť alebo intenzita práce vo vzťahu k porovnateľným zamestnancom zároveň môžu v relevantných prípadoch predstavovať objektívne dôvody odlišného zaobchádzania, pokiaľ ide o predmetnú pracovnú podmienku vrátane odmeny. Rozsah odlišného zaobchádzania by však mal byť primeraný týmto dôvodom. Sociálni partneri môžu posúdiť objektívne dôvody pre odlišné zaobchádzanie so stážistami a dosiahnuť rovnováhu, t. j., aby sa v kolektívnych zmluvách zohľadňovali špecifiká vnútroštátnych podmienok a potreby rôznych odvetví.
- (23) Uplatňovanie zásady nediskriminácie si vyžaduje identifikáciu porovnateľného zamestnanca, ktorý vykonáva rovnaký alebo podobný typ práce alebo rovnaké alebo podobné povolanie ako stážista, pričom sa náležite zohľadnia okolnosti, ako sú odborné skúsenosti, kvalifikácia a zručnosti v zmysle vymedzenia vo vnútroštátnych právnych predpisoch alebo v kolektívnych zmluvách.
- (23a) Cieľom kapitoly III tejto smernice je riešiť otázku pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa vydávajú za stáže, t. j. keď zamestnávatelia najímajú stážistov mimo pracovnoprávneho vzťahu zvyčajne s nižšou úrovňou odmeňovania alebo horšími pracovnými podmienkami, ako sú podmienky, na aké by mali nárok zamestnanci podľa práva Únie alebo vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe.
- (24) [vypúšťa sa]

- (25) Je potrebné zabezpečiť účinné opatrenia v súlade s vnútroštátnym právom a praxou, vo vhodných prípadoch vrátane kontrol a inšpekcií vykonávaných príslušnými orgánmi, keďže sú nevyhnutné na ochranu práv stážistov, a to s cieľom bojovať proti praktikám, pri ktorých sa pracovnoprávne vzťahy vydávajú za stáže. Vo vhodných prípadoch a v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou sa môžu takéto úlohy zveriť sociálnym partnerom. Takéto kontroly a inšpekcie by mali byť zacielené na to, aby sa zabránilo postupom, v rámci ktorých poskytovateľ stáže nepovažuje stážistov za zamestnancov, ale v súlade s právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo zaužívanou praxou, ktoré platia v členskom štáte, by ich za zamestnancov považovať mal, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora a s cieľom chrániť práva pracovníkov.
- (26) Posúdenie, či sa pracovnoprávny vzťah vydáva za stáž, by malo byť založené na skutkových okolnostiach, a nie na formálnom určení zmluvného vzťahu. S cieľom určiť, či sa pracovnoprávny vzťah vydáva za stáž, by príslušné orgány mali v jednotlivých prípadoch vykonať celkové posúdenie všetkých relevantných skutkových prvkov.
- (26a) Na účely posúdenia všetkých relevantných skutkových prvkov môžu príslušné orgány okrem iného zvážiť tieto prvky: absencia výrazného prvku vzdelávania alebo odbornej prípravy; nadmerná dĺžka trvania vzťahu; úroveň úloh, zodpovednosti a intenzity práce; požiadavka predchádzajúcich pracovných skúseností pre uchádzačov o stáže v rovnakej alebo podobnej oblasti činnosti bez náležitého odôvodnenia.
- (27) [vypúšťa sa]

- (28) Keď príslušné orgány vykonávajú analýzu všetkých relevantných skutkových prvkov s cieľom určiť existenciu pracovnoprávneho vzťahu, informácie potrebné na vykonanie tejto analýzy nemusia byť vždy ľahko dostupné. S cieľom umožniť príslušným orgánom vykonávať ich úlohy by poskytovatelia sťaží mali byť povinní poskytnúť týmto orgánom na požiadanie potrebné informácie, ktoré majú k dispozícii.
- (28a) V prípade trojstranných vzťahov, pri ktorých poskytovanie sťaží uľahčuje sprostredkovateľ, by sa poskytovateľ sťažie mal chápať ako subjekt, v ktorom sa sťaž uskutočňuje.
- (29) [vypúšťa sa]
- (30) [vypúšťa sa]
- (31) Okrem tejto smernice by členské štáty mali zabezpečiť úplné vykonávanie a presadzovanie práv zakotvených v *acquis* Únie uplatniteľnom na sťažistov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu. Členské štáty by mali najmä rozvíjať schopnosť príslušných orgánov, a to vo vhodných prípadoch na základe prístupu založeného na posúdení rizika.
- (32) Do tejto smernice by sa mal začleniť rozsiahly systém ustanovení s cieľom pomôcť zabezpečiť účinné presadzovanie a ochranu práv sťažistov v pracovnoprávnom vzťahu vyplývajúcich z tejto smernice a z iných právnych predpisov Únie uplatniteľných na pracovníkov. Sťažistom môžu pri presadzovaní ich pracovných práv pomôcť napríklad kanály na oznamovanie údajných porušení vyplývajúcich z uplatňovania tejto smernice. Na tento účel sa môžu použiť existujúce kanály.

- (33) Stážisti by mali mať prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej náhrady. Stážisti by mali byť informovaní o mechanizmoch nápravy na účely uplatnenia svojho práva na nápravu. So zreteľom na zásadnú povahu práva na účinnú právnu ochranu by stážisti mali mať takúto ochranu aj po skončení stáže, pri ktorej došlo k údajnému porušeniu práv podľa tejto smernice.
- (34) Aby sa zabezpečila účinnejšia úroveň ochrany stážistov, členské štáty by mali zabezpečiť, aby zástupcovia pracovníkov mali možnosť zúčastňovať sa v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou na akýchkoľvek relevantných súdnych alebo správnych konaniach s cieľom obhajovať akékoľvek práva a povinnosti vyplývajúce z tejto smernice. Ak je takéto konanie prípustné podľa vnútroštátneho práva alebo praxe, členské štáty by mali zabezpečiť, aby zástupcovia pracovníkov mali možnosť konať v mene alebo na podporu stážistu. Od členských štátov, ktoré neumožňujú zástupcom pracovníkov konať v mene alebo na podporu stážistu, by sa to nemalo vyžadovať.
- (35) Stážistom by sa mala poskytnúť primeraná súdna a administratívna ochrana pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním a dôsledkami v reakcii na akúkoľvek sťažnosť podanú zamestnávateľovi alebo v dôsledku akéhokoľvek konania začatého s cieľom presadiť dodržiavanie práv stanovených v tejto smernici. Stážisti v pracovnoprávnom vzťahu by mali byť chránení najmä pred prepustením alebo postupom s rovnocenným účinkom a všetkými prípravami na prepustenie alebo postup s rovnocenným účinkom za výkon práv stanovených v tejto smernici.

- (36) Členské štáty by mali stanoviť pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií pre prípady porušenia práv stanovených v rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Sankcie môžu zahŕňať správne a finančné sankcie, ako napríklad pokuty alebo zaplatenie náhrady, ako aj iné druhy sankcií.
- (37) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli prijať a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia.
- (38) Keďže ciele tejto smernice, a to presadzovanie práva v oblasti pracovných podmienok stážistov v pracovnoprávnom vzťahu a boj proti praktikám, pri ktorých sa pracovnoprávne vzťahy vydávajú za stáže, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodu ich rozsahu a dôsledkov ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.
- (39) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať nepotrebné správne, finančné a právne obmedzenia, najmä ak by bránili vzniku a rozvoju mikropodnikov, malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto podporujú v tom, aby posúdili vplyv svojich vnútroštátnych transpozičných opatrení na podniky s cieľom zabezpečiť, že tieto podniky nebudú neprimerané zasiahnuté, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať mikropodnikom a administratívne záťaži, uverejneniu svojich posúdení a poskytovaniu podpory uvedeným podnikom podľa potreby.

- (40) Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné kroky, aby zabezpečili, že môžu za každých okolností zaručiť výsledky, ktoré táto smernica sleduje. V súlade s vnútroštátnym právom a praxou by zároveň mali prijať primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov a na podporu a posilnenie sociálneho dialógu s cieľom vykonávať ustanovenia tejto smernice,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Kapitola I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Predmet úpravy

Touto smernicou sa stanovuje spoločný rámec zásad a opatrení na zlepšovanie a presadzovanie pracovných podmienok stážistov v pracovnoprávnom vzťahu a boj proti praktikám, pri ktorých sa pracovnoprávne vzťahy vydávajú za stáže.

Článok 1a

Rozsah pôsobnosti

1. Táto smernica sa vzťahuje na stážistov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.
2. Táto smernica sa nevzťahuje na:
 - a) vzťahy zamerané na odborné vzdelávanie a prípravu,
 - b) učňovskú prípravu,
 - c) stáže, ktoré sa uskutočňujú v rámci formálneho vzdelávania,
 - d) stáže, ktoré sú povinné na získanie určitého titulu alebo kvalifikácie, ani na odborné stáže v zmysle vymedzenia v smernici 2005/36/ES a ani na
 - e) stáže v rámci aktívnych politík trhu práce.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

- a) „stáž“ je časovo ohraničený úsek pracovnej praxe, ktorá zahŕňa výrazný prvok vzdelávania a odbornej prípravy a ktorá sa vykonáva s cieľom získať praktické a odborné skúsenosti;
- b) „stážista“ je každá osoba, ktorá vykonáva stáž;
- c) [vypúšťa sa]
- d) [vypúšťa sa]
- da) „porovnateľný zamestnanec“ je osoba s pracovnou zmluvou alebo v pracovnoprávnom vzťahu v tom istom podniku, ktorá nevykonáva stáž a vykonáva rovnakú alebo podobnú prácu alebo povolanie, pričom sa náležite zohľadňujú okolnosti, ako sú odborné skúsenosti, kvalifikácia a zručnosti.

Kapitola II

Rovnaké zaobchádzanie

Článok 3

Zásada nediskriminácie

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa v súvislosti s pracovnými podmienkami vrátane odmeňovania, ako sa stanovuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo praxi v každom členskom štáte, nezaobchádzalo so stážistami menej priaznivo ako s porovnateľnými zamestnancami, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody, ako sú iné úlohy, nižšia úroveň zodpovednosti, intenzita práce alebo vyššia váha prvku vzdelávania a odbornej prípravy.
2. V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný zamestnanec, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej zmluvy alebo ak platná kolektívna zmluva neexistuje, tak v súlade s príslušnými vnútroštátnym právom alebo podľa zaužívaného postupu.
3. (nové) Členské štáty môžu pod podmienkou, že sa na tom spoločne dohodnú vnútroštátni sociálni partneri, poskytnúť sociálnym partnerom na vhodnej úrovni a za podmienok stanovených členskými štátmi možnosť zachovať alebo uzavrieť kolektívne zmluvy, v ktorých sa stanovujú objektívne dôvody, ktoré sa považujú za odôvodnenie odlišného zaobchádzania v súlade s odsekom 1.

Kapitola III

Pracovnoprávne vzťahy vydávané za stáže

Článok 4

Opatrenia na boj proti vydávaniu pracovnoprávných vzťahov za stáže

Členské štáty stanovujú účinné opatrenia v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, vo vhodných prípadoch vrátane kontrol a inšpekcií vykonávaných príslušnými orgánmi, s cieľom bojovať proti praktikám, pri ktorých sa pracovnoprávne vzťahy vydávajú za stáže, v dôsledku čoho poskytovateľ stáže nepovažuje stážistov za zamestnancov, pričom by ich ale v súlade s právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo praxou, ktoré platia v členskom štáte, a s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, za zamestnancov považovať mal.

Článok 5

Posudzovanie pracovnoprávných vzťahov vydávaných za stáže

1. Na účely článku 4 zabezpečia členské štáty, aby sa celkové posúdenie všetkých relevantných skutkových prvkov stáže vykonávalo v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou.
 - a) [vypúšťa sa]
 - b) [vypúšťa sa]
 - c) [vypúšťa sa]
 - d) [vypúšťa sa]
 - e) [vypúšťa sa]
 - f) [vypúšťa sa]
2. Na účely posúdenia uvedeného v odseku 1 členské štáty zabezpečia, aby poskytovatelia stáže poskytli na požiadanie príslušným orgánom potrebné informácie, ktoré môžu zahŕňať:
 - a) počet stážistov a ich postavenie v zamestnaní a počet osôb v pracovnoprávnom vzťahu u daného poskytovateľa stáže;
 - b) trvanie stáží;
 - c) úlohy a povinnosti stážistov a porovnateľných zamestnancov.
 - d) [vypúšťa sa]
 - e) [vypúšťa sa]
3. [vypúšťa sa]

Kapitola IV

Opatrenia na presadzovanie a podporu

Článok 6

Vykonávanie a presadzovanie príslušných právnych predpisov Únie

Členské štáty prijímú účinné opatrenia v súlade s ich vnútroštátnym právom alebo praxou na zabezpečenie toho, aby sa všetky príslušné právne predpisy Únie uplatniteľné na pracovníkov v plnej miere vykonávali a presadzovali vo vzťahu k stážistom. Najmä:

- a) zabezpečia, aby boli informácie o právach stážistov zverejňované jasným, komplexným a ľahko dostupným spôsobom;
- b) vypracujú usmernenia pre zamestnávateľov stážistov týkajúce sa právneho rámca pre stáže vrátane adekvátnej miery informácií o príslušných aspektoch pracovného práva a sociálnej ochrany;
- c) stanovia účinné opatrenia v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, vo vhodných prípadoch vrátane kontrol a inšpekcií vykonávaných príslušnými orgánmi, s cieľom presadzovať príslušné pracovnoprávne predpisy vo vzťahu k stážistom;
- d) [vypúšťa sa]
- e) rozvíjajú schopnosť príslušných orgánov, najmä prostredníctvom odbornej prípravy a usmernení, proaktívne sa zameriavať na zamestnávateľov, ktorí nedodržiavajú predpisy, a postihovať ich;
- f) v spolupráci s príslušnými orgánmi alebo sociálnymi partnermi zabezpečujú, aby stážisti mali k dispozícii kanály na nahlasovanie údajných porušení vyplývajúcich z uplatňovania tejto smernice, a poskytujú informácie o týchto kanáloch.

Článok 7

Právo na nápravu

Členské štáty zabezpečia, aby stážisti vrátane tých, ktorých pracovnoprávny vzťah sa skončil, mali prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej náhrady za vzniknutú škodu v prípade porušenia ich práv vyplývajúcich z tejto smernice.

Článok 8

Účasť zástupcov pracovníkov na konaniach

Členské štáty zabezpečia, aby sa zástupcovia pracovníkov mohli v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou zúčastňovať na akomkoľvek relevantnom súdnom alebo správnom konaní s cieľom presadzovať práva a povinnosti vyplývajúce z tejto smernice a aby v prípade porušenia akéhokoľvek práva alebo povinnosti vyplývajúcej z tejto smernice mohli, ak je to prípustné podľa vnútroštátneho práva alebo praxe, konať so súhlasom stážistu v jeho mene alebo na jeho podporu.

Článok 9

Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním a nepriaznivými dôsledkami

1. Členské štáty zavedú potrebné opatrenia na ochranu stážistov alebo ich zástupcov pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa alebo pred akýmkoľvek nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti zamestnávateľovi alebo vyplývajúcimi z akéhokoľvek konania začatého s cieľom vymôcť súlad s právami stanovenými v tejto smernici.
2. Členské štáty najmä prijímajú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia alebo postupu s rovnocenným účinkom a všetkých príprav na prepustenie stážistov alebo postupu s rovnocenným účinkom z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici.
3. Stážisti, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení alebo boli predmetom opatrenia s rovnocenným účinkom z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici, môžu zamestnávateľa požiadať o riadne odôvodnenie ich prepustenia alebo rovnocenného opatrenia. Zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie písomne.
4. Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade, že stážisti uvedení v odseku 3 informujú súd alebo iný príslušný orgán alebo subjekt o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k takémuto prepusteniu alebo rovnocennému opatreniu, bolo povinnosťou zamestnávateľa dokázať, že k prepusteniu alebo rovnocennému opatreniu došlo z iných dôvodov, než sú dôvody uvedené v odseku 2.

5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 4 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo inému príslušnému orgánu alebo subjektu.
6. Odsek 4 sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ členský štát nestanoví inak.

Článok 10

Sankcie

Členské štáty stanovujú pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií za prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

Kapitola V

Záverečné ustanovenia

Článok 11

Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

1. [vypúšťa sa]
2. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom vrátane stážistov v členských štátoch.
3. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych zmlúv, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov. Žiadne ustanovenie tejto smernice sa zároveň nesmie vykladať tak, že ukladá členským štátom povinnosť zaviesť v ich vnútroštátnom práve pre stážistov osobitný pracovnoprávny vzťah.
- 3a. Táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.

Článok 12
Transpozícia a vykonávanie

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na dosiahnutie súladu s touto smernicou do [dvoch rokov od nadobudnutia účinnosti tejto smernice]. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.
2. Keď členské štáty prijímú opatrenia podľa odseku 1, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo budú doplnené o takýto odkaz pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.
3. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných opatrení vnútroštátneho práva, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.
4. V súlade so svojím vnútroštátnym právom a praxou členské štáty prijímú primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov a na podporu a posilnenie sociálneho dialógu s cieľom vykonávať túto smernicu.
5. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

Článok 13

Podávanie správ a preskúmanie

1. Členské štáty do [päť rokov od lehoty na transpozíciu tejto smernice] oznámia Komisii relevantné informácie týkajúce sa vykonávania tejto smernice, ktoré Komisia potrebuje na vypracovanie správy uvedenej v odseku 2. Tieto informácie musia obsahovať relevantné údaje o sťažach na účely umožnenia riadneho monitorovania a hodnotenia vykonávania tejto smernice.
2. Komisia po konzultácii s členskými štátmi a so sociálnymi partnermi na úrovni Únie a zohľadniac dosah na mikro, malé a stredné podniky podá do [šesť rokov od lehoty na transpozíciu tejto smernice] Európskemu parlamentu a Rade správu o vykonávaní tejto smernice. K správe sa vo vhodných prípadoch pripojí legislatívny návrh.

Článok 14

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 15

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

Za Európsky parlament
predseda/predsedníčka

Za Radu
predseda/predsedníčka
