



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2024. március 22.
(OR. en)

8148/24

Intézményközi referenciaszám:
2024/0068(COD)

SOC 231
EMPL 133
ECOFIN 353
EDUC 99
JEUN 64
CODEC 885
IA 93

FEDŐLAP

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató
Az átvétel dátuma:	2024. március 21.
Címzett:	Thérèse BLANCHET, az Európai Unió Tanácsának főtitkára
Biz. dok. sz.:	COM(2024) 132 final
Tárgy:	Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a gyakornokok munkafeltételeinek javításáról és érvényesítéséről, valamint a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelemről („a gyakornokokról szóló irányelv”)

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a következő dokumentumot: COM(2024) 132 final.

Melléklet: COM(2024) 132 final



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2024.3.20.
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a gyakornokok munkafeltételeinek javításáról és érvényesítéséről, valamint a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelemről („a gyakornokokról szóló irányelv”)

(EGT-vonatkozású szöveg)

{COM(2024) 133 final} - {SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} -
{SWD(2024) 67 final} - {SWD(2024) 68 final}

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

• A javaslat indokai és céljai

Politikai iránymutatásában¹ Ursula von der Leyen elnök hangsúlyozta, hogy meg kell erősíteni Európa szociális piacgazdaságát, és elő kell mozdítani „az olyan növekedést, amely minőségi munkahelyeket teremt, különösen a fiatalok számára”.

Az ifjúsági munkanélküliség továbbra is állandó kihívást jelent az EU-ban: az ifjúsági munkanélküliségi ráta több mint kétszer akkora, mint az általános munkanélküliségi ráta². Különös kihívást jelent az olyan nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok (NEET-fiatalok) nagyobb arányú aktiválása, akik a munkaerőpiaci részvételüket gátló konkrét akadályokkal szembesülnek. A szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési terv³ ezért azt a célt tűzi ki, hogy a foglalkoztatási kilátásaik javításával 2030-ra 12,6 %-ról (2019) 9 %-ra kell csökkenteni a 15–29 év közötti NEET-fiatalok arányát.

A szakmai gyakorlatok lehetőséget biztosíthatnak a fiataloknak arra, hogy gyakorlati és szakmai tapasztalatot szerezzenek, fejlesszék készségeiket, és ezáltal megkönnyítsék a munkaerőpiachoz való hozzáférésüket. Lehetőséget kínálnak a munkáltatóknak arra, hogy munkavállalókat vonzanak, illetve képezzék és megtartsák őket. A szakmai gyakorlat értéke azonban a színvonalától függ. A színvonalas szakmai gyakorlathoz méltányos és átlátható munkafeltételekre és megfelelő tanulási tartalomra van szükség. Az inkluzív szakmai gyakorlatok emellett mindenki számára lehetőséget biztosíthatnak a munkaerőpiachoz való hozzáférésre, beleértve a kiszolgáltatott helyzetben lévő fiatalokat.

Az európai munkaerő-felmérés (EU-LFS) adatain alapuló becslések szerint 3,1 millió gyakornok van az EU-ban (2019-es adatok), akik közül 1,6 millió fizetett, 1,5 millió pedig fizetetlen gyakornok. Az EU-ban egyre több gyakornok vesz részt határokon átnyúló szakmai gyakorlatokon (2023-ban a gyakornokok 21 %-a, szemben a 2013. évi 9 %-kal⁴), ami azt mutatja, hogy a szakmai gyakorlatok hozzájárulhatnak az EU-n belüli méltányos munkavállalói mobilitáshoz. A becslések szerint továbbá 2019-ben mintegy 370 000 fizetett gyakornok⁵ vett részt hosszú (több mint 6 hónapos) szakmai gyakorlaton, beleértve az ugyanazon munkáltatónál töltött, egymást követő/ismételt gyakorlatokat. Közülük mintegy 100 000 gyakornok vett részt hosszú időtartamú, nem színvonalas tanulási tartalommal társuló szakmai gyakorlaton⁶.

A szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről szóló, 2014. évi tanácsi ajánlás fontos hivatkozási pont annak meghatározásához, mi minősül színvonalas szakmai gyakorlatnak.

¹ Politikai iránymutatás a hivatalba lépő következő Európai Bizottság számára (2019–2024). „Ambíciózusabb Unió. Programom Európa számára.” Elérhető [online](#).

² Az ifjúsági munkanélküliség (15–25 év) 2024 januárjában 14,9 % volt, szemben a (20–64 évesekre vonatkozó) 6 %-os általános munkanélküliségi rátával (Eurostat).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Az Eurobarométer 523. sz. gyorsfelmérése \(2964/FL523\)](#).

⁵ Nem tartoznak ide azok a szakmai gyakorlatok, amelyek kötelezőek egy szakma megkezdéséhez.

⁶ Ezeket a számokat fenntartással kell értelmezni, mivel az 523. sz. Eurobarométer gyorsfelmérés eredményeinek (az olyan gyakornokok aránya, akik 6 hónapnál hosszabb szakmai gyakorlaton vettek részt, és azt is elmondták, hogy szakmai szempontból nem tanultak hasznos dolgokat) és a fizetett gyakornokok számára vonatkozó uniós munkaerő-felmérés adatainak együttes halmazán alapulnak.

Iránymutatásokat határoz meg az oktatási tanterven és a kötelező szakmai képzésen kívüli szakmai gyakorlatokra vonatkozóan.

E tanácsi ajánlás 2023. évi értékelésében⁷ a Bizottság arra utaló jeleket talált, hogy a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszere pozitív hatást gyakorolt a szakmai gyakorlatok színvonalára az EU-ban. Azt is megerősítette, hogy a szakmai gyakorlatok továbbra is fontos lehetőséget jelentenek a fiatalok számára a munkaerőpiacra való belépéshez. A színvonalas szakmai gyakorlatok emellett hasznos továbbképzési és/vagy átképzési lehetőséget jelenthetnek életkortól függetlenül bárki számára ahhoz, hogy gyakorlati készségeket szerezzen a gyakorlatban, és ezzel új irányt adjon karrierjének.

Az értékelés azonban rámutatott azokra a területekre is, amelyek tovább erősíthetők és javíthatók. Például azt ajánlotta, hogy a minőségi elveket jobban építsék be a nemzeti jogszabályokba, különösen a nyílt piaci szakmai gyakorlatok esetében, fokozzák a nyomon követést és a végrehajtást a minőségi elvek gyakorlati alkalmazásának biztosítása érdekében, valamint növeljék a tudatosságot a különböző kulcsfontosságú érdekelt felek körében. Azt is kiemelte, hogy a munkáltatóknak nagyobb támogatásra van szükségük, például pénzügyi támogatás és gyakorlati iránymutatás révén. Az értékelés hangsúlyozta továbbá, hogy fokozni kell az arra irányuló erőfeszítéseket, hogy a fiatalok konkrétabb és gyakorlatiasabb tájékoztatást kapjanak a határokon átnyúló szakmai gyakorlatokról. További minőségi kritériumokat is azonosított, például a méltányos bérezést és a szociális védelmet, a távolról folytatott/hibrid szakmai gyakorlatokra vonatkozó szabályokat, a kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportok igényeinek jobb kezelését, valamint a gyakornokoknak a szakmai gyakorlat alatt és azt követően nyújtott fokozott támogatást. Az értékelés megállapította továbbá annak lehetőségét, hogy a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszerének hatályát az eddigi, az aktív munkaerőpiaci politikák részét képező nyílt piaci szakmai gyakorlatokról és szakmai gyakorlatokról kiterjesszék más szakmai gyakorlatokra, például a formális oktatási és képzési tantervek részét képező szakmai gyakorlatokra is.

Több érdekelt fél is felszólította a Bizottságot, hogy javítsa a szakmai gyakorlatok színvonalát:

- Az Európa jövőjéről szóló konferencia végeredményéről készült jelentés⁸ azt a felhívást is tartalmazza, miszerint biztosítani kell, hogy a fiatalok szakmai gyakorlatai és munkahelyei megfeleljenek a minőségi standardoknak, többek között a díjazásra vonatkozóan, valamint hogy a munkaerőpiacon és a formális oktatáson kívüli, nem fizetett szakmai gyakorlatokat jogi eszköz révén tiltsák be.
- „A fiatalokkal szembeni egyenlő bánásmód a munkaerőpiacon” című, 2023. június 15-i véleményében⁹ az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) megjegyezte, hogy a szakmai gyakorlatoknak színvonalas ismeretanyagot és megfelelő munkafeltételeket kell nyújtaniuk, és nem helyettesíthetik a rendes munkaviszonyt, illetve nem lehetnek a munkaközvetítés előfeltételei.
- Az „Ifjúsági foglalkoztatási támogatás: „Út a munka világába a következő generációk számára – Az ifjúsági garancia megerősítése” című, 2021. február

⁷ Elérhető [online](#).

⁸ [Konferencia Európa jövőjéről. Jelentés a végeredményről. 2022. május.](#)

⁹ [Elérhető online.](#)

5-i állásfoglalásában¹⁰ a Régiók Bizottsága úgy vélte, hogy a szakmai gyakorlatoknak és a tanulószerveződéses gyakorlati képzéseknek elsősorban olyan tanulási tapasztalatot kell biztosítaniuk a fiatalok számára, amely segíthet nekik a pályaválasztásban és a tartós foglalkoztatáshoz szükséges készségeik fejlesztésében.

Az Európai Parlament 2023. június 14-én az EUMSZ 225. cikkén alapuló állásfoglalást¹¹ fogadott el, amelyben felszólította a Bizottságot, hogy aktualizálja és erősítse meg a 2014. évi tanácsi ajánlást, és alakítsa erősebb jogalkotási eszközzé. Felszólította továbbá a Bizottságot, hogy biztosítsa a szakmai gyakorlatokra, többek között a díjazására vonatkozó minőségi minimumszabályokat.

Ezzel összefüggésben a Bizottság a 2023. évi munkaprogramjában¹² bejelentette a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszerének aktualizálását annak érdekében, hogy reagáljon többek között a méltányos bérrel és a szociális védelemhez való hozzáféréssel kapcsolatos problémákra, a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési terv végrehajtásával kapcsolatos kötelezettségvállalásának részeként, valamint a foglalkoztatás, a készségek és a szegénység csökkentése terén 2030-ra kitűzött uniós célok elérése érdekében.

Ez az irányelvre irányuló javaslat az Ursula von der Leyen elnök politikai iránymutatásában kifejezett azon politikai kötelezettségvállalást tükrözi, hogy az EUMSZ 225. cikkén alapuló, európai parlamenti állásfoglalásokra jogalkotási javaslattal kell válaszolni az arányosság, a szubszidiaritás és a minőségi jogalkotás elveinek teljes körű tiszteletben tartása mellett. Figyelembe véve ezeket az elveket és az uniós fellépés Szerződésekben meghatározott jogi korlátait, az irányelvre irányuló javaslat arra összpontosít, hogy támogassa a tagállamokat a gyakornokok munkafeltételeinek javításában és érvényesítésében, valamint a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelemben.

Az irányelvre irányuló javaslat az olyan gyakornokokra vonatkozik, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaviszonnyal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát, függetlenül a szakmai gyakorlat típusától. Az irányelvre irányuló javaslatot egy megerősített tanácsi ajánlásra irányuló javaslat¹³ egészíti ki, amely valamennyi gyakornokra vonatkozik, és a minőség és az inkluzivitás tágabb kérdéseivel foglalkozik, beleértve a szociális védelemhez való hozzáférést. A tanácsi ajánlásra irányuló javaslat csak annyiban alkalmazandó a munkavállaló gyakornokokra, amennyiben az uniós jog nem ír elő egyenértékű vagy kedvezőbb rendelkezéseket.

Az irányelvre irányuló javaslat két olyan problémás és jogellenes helyzettel foglalkozik, amely az EU-n belüli szakmai gyakorlatok valamennyi típusa tekintetében megállapítást nyert:

- Amennyiben a szakmai gyakorlatok **megfelelnek a rendeltetésüknek** – azaz lehetőséget kínálnak a gyakornokoknak arra, hogy gyakorlati és szakmai tapasztalatot szerezzenek, fejlesszék készségeiket és belépjenek a munkaerőpiacra –, de nem felelnek meg az alkalmazandó uniós vagy nemzeti jogszabályoknak, **nem megfelelő szakmai gyakorlatoknak** minősülnek. Ezekben az esetekben a gyakornokok nem élveznek minden olyan jogot,

¹⁰ [Elérhető online.](#)

¹¹ [Elérhető online.](#)

¹² [COM\(2022\) 548 final.](#)

¹³ COM(2024) 133.

amelyre jogosultak. Amint azt a kísérő hatásvizsgálati jelentés is mutatja, Unió-szerte találtak meg nem felelésre utaló bizonyítékot. Emellett a jelentések valószínűleg nem számolnak be valamennyi meg nem felelésről a tagállamokban alkalmazott szabályozási megközelítések összetettsége és az általában nem megfelelő végrehajtásuk, valamint a gyakornokokat a jogi intézkedések megtételében vagy a panaszok benyújtásában akadályozó konkrét akadályok (például a szerződések rövid időtartama, a stabilabb munkaerőpiaci helyzet biztosításának szükségessége, a munkáltatótól való tényleges vagy vélt függőség, a jogi intézkedések vagy a panasztétel negatív következményeitől való félelem, illetve a bejelentési csatornák vagy a képviselőhöz való hozzáférés hiánya) miatt.

- Azokban az esetekben, amikor az állítólagos szakmai gyakorlatok **nem felelnek meg a rendeltetésüknek**, és a rendes munkavállalói pozíciókat helyettesítik, akkor **szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszonyról** van szó. Ezekben az esetekben a szakmai gyakorlatot biztosítók megkerülik a rendes munkavállalókra vonatkozó uniós vagy nemzeti jogszabályokat és kollektív szerződéseket.

A problémás és jogellenes szakmai gyakorlatok károsan hatnak a gyakornokok és a rendes munkavállalók munkafeltételeire, illetve a társadalmi méltányosságra. Emellett egyenlőtlen versenyfeltételeket teremthetnek a szakmai gyakorlatot biztosítók között, ami problémát jelent a vállalkozások, köztük a kis- és középvállalkozások (kkv-k) számára. A nem megfelelő szakmai gyakorlatok vagy a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony költségsökkentő intézkedést jelentenek a munkáltatók számára, ami tisztességtelen versenyelőnyhöz vezet a szabályokat betartó munkáltatókkal szemben. A jogellenes szakmai gyakorlatok, különösen a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszonyok, a társadalombiztosítási járulékok és adók kiesése miatt növelik a polgárokat sújtó adóterhet.

A szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszere értékelésének eredményei, a további bizonyítékgyűjtés és az uniós szociális partnerekkel az EUMSZ 154. cikkével összhangban folytatott kétszakaszos konzultáció eredményei alapján az irányelvre irányuló javaslat a következő konkrét célkitűzések elérésére törekszik.

A gyakornokok munkafeltételeinek javítása és érvényesítése

Az irányelvre irányuló javaslat rögzíti a megkülönböztetésmentesség elvét annak biztosítása érdekében, hogy a munkafeltételek (beleértve a díjazást) tekintetében a gyakornokok ne részesüljenek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint az ugyanazon a munkahelyen dolgozó hasonló munkavállalók, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal indokolható. Az irányelvre irányuló javaslat számos olyan rendelkezést tartalmaz, amely segít a gyakornokoknak a „munkavállalói” jogaik védelmében. Biztosítja például, hogy a munkavállalók képviselői részt vehessenek a gyakornokok jogainak érvényesítését célzó eljárásokban. Arra kötelezi a tagállamokat, hogy csatornákat hozzanak létre a gyakornokok számára a szakmai mulasztások és a rossz munkafeltételek bejelentésére.

A szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelem

Az irányelvre irányuló javaslat előírja a tagállamok számára, hogy gondoskodjanak az illetékes hatóságok által végzett hatékony ellenőrzésekről és vizsgálatokról a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszonyok felderítése és a végrehajtási intézkedések meghozatala érdekében. Annak meghatározásához, hogy a szakmai gyakorlat szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszonynak minősül-e, az illetékes hatóságoknak az

átfogó értékeléseikben figyelembe kell venniük az uniós szinten meghatározott indikatív elemeket. Az értékelés megkönnyítése érdekében a munkáltatóknak hozzáférést kell biztosítaniuk az illetékes hatóságok számára bizonyos információkhoz, beleértve a szakmai gyakorlatok számát, időtartamát és munkafeltételeit. A tagállamoknak azt is meg kell határozniuk, hogy a szakmai gyakorlat és az ugyanazon munkáltatónál töltött ismétlődő – akár egymást követő – szakmai gyakorlat időtartama mikor számít túl hosszúnak. Ez segíteni fog a nemzeti hatóságoknak a szakmai gyakorlatnak álcázott esetleges rendes munkaviszonyok azonosításában. Az irányelvre irányuló javaslat szerint a tagállamoknak emellett biztosítaniuk kell, hogy a munkáltatók javítsák az átláthatóságot azáltal, hogy az álláshirdetéseikben és a szakmai gyakorlatok hirdetéseiben feltüntetik a várható feladatokra és munkafeltételekre vonatkozó információkat, beleértve a díjazást, a szociális védelmet, valamint a tanulási és képzési tartalmat.

• **Összhang a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel**

A készségek európai évének részeként az EU olyan gondolkodásmód előmozdítására törekszik, amelyben a továbbképzés és az átképzés a norma. Uniós-szerte a készséghiány megszüntetése és a strukturális munkaerőhiány kezelése növelni fogja a versenyképességet, különösen a mikro-, kis- és középvállalkozások esetében azáltal, hogy jobban összehangolja a munkáltatók igényeit az emberek készségeivel és törekvéseivel. A készségfejlesztéshez és a munkaalapú tanuláshoz való egyenlő hozzáférés hozzá fog járulni az egyenlőtlenségek csökkentéséhez, különösen azáltal, hogy lehetővé teszi a gazdaságban és társadalomban való teljes körű részvételt. A készségek európai éve az ifjúság európai évét követi, amely hangsúlyozta, hogy az EU 2019–2027-es időszakra szóló ifjúsági stratégiája¹⁴ tizenegy ifjúsági céljával összhangban további lendületet kell adni a fiatalok minőségi foglalkoztatási lehetőségeinek megteremtéséhez. Az ifjúság európai évről (2022) szóló közleményében¹⁵ a Bizottság kötelezettséget vállalt arra, hogy 2024-ben aktualizálja a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszerét, hogy reagáljon az olyan problémákra, mint a méltányos bér és a szociális védelemhez való hozzáférés.

A Bizottság ifjúsági foglalkoztatást támogató, 2020. júliusi intézkedéscsomagja¹⁶ javaslatot tett az Út a munka világába – Az ifjúsági garancia megerősítése című ajánlásra¹⁷, valamint a szakképzés korszerűsített európai keretrendszeréről szóló ajánlásra¹⁸, és a Tanács mindkettőt elfogadta. Az előbbi kifejezetten azt ajánlja, hogy a szakmai gyakorlatokra vonatkozó ajánlatok feleljenek meg a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszerében meghatározott minimumkövetelményeknek. Az utóbbi meghatározza azokat az alapelveket, amelyek garantálják, hogy a szakképzés gyorsan igazodjon a munkaerőpiaci igényekhez, és színvonalas tanulási lehetőségeket biztosítson a fiatalok és felnőttek számára. Nagy hangsúlyt fektet a munkaalapú tanulás jobb lehetőségeire és a hatékonyabb minőségbiztosításra.

A szakmai gyakorlatokhoz hasonlóan a tanulószerveződéses gyakorlati képzések is fontos lehetőséget jelentenek a munkaerőpiacra való átmenet megkönnyítése szempontjából. Az ifjúsági foglalkoztatást támogató intézkedéscsomag új lendületet adott a tanulószerveződéses

¹⁴ [HL C 456.](#), 2018.12.18., 16. o.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ HL C 372., 2020.11.4., 1. o.

¹⁸ HL C 417., 2020.12.2., 1. o.

gyakorlati képzéseknek, többek között A Tanulószerződéses Gyakorlati Képzés Európai Szövetségén¹⁹ keresztül.

E kezdeményezések a fiatalok foglalkoztatását előmozdító uniós intézkedések minőségének és hatékonyságának javítására irányultak, és uniós finanszírozásban részesülnek. Többek között a szociális jogok európai pillérének első és negyedik elvét hajtják végre. Ezek az elvek rögzítik a „minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz” való jogot, valamint a fiatalok azon jogát, hogy „az állásuk elvesztését, illetve a tanulmányaik befejezését követő négy hónapon belül továbbképzésben, illetve tanulószerződéses gyakorlati képzésben vegyenek részt, szakmai gyakorlatot végezzenek vagy képesítésüknek megfelelő állásajánlatot kapjanak”.

Az uniós munkaügyi és szociális jogszabályok számos jogi eszközt és ezek révén minimumkövetelményeket határoznak meg. Az ebben az irányelvre irányuló javaslatban foglalt végrehajtási rendelkezések biztosítani kívánják, hogy a munkavállalónak minősülő gyakornokok élvezhessék ezeket a jogokat. Az alábbi uniós szintű jogi eszközök különösen fontosak az ilyen gyakornokok számára:

- Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv²⁰ intézkedéseket ír elő a nem hagyományos foglalkozási viszony keretében dolgozó személyek munkafeltételeinek védelmére. Ez magában foglalja azt a jogot, hogy írásos formában részletes tájékoztatást kapjanak munkájuk alapvető szempontjairól. Az irányelvben meghatározott minimumszabályok különösen fontosak a gyakornokok számára, tekintettel a munkaviszonyuk általában korlátozott időtartamára és a munkaerőpiacon elfoglalt kiszolgáltatott helyzetükre.
- A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló irányelv²¹ célja, hogy javítsa a határozott ideig tartó munkaviszony minőségét azáltal, hogy az állandó munkavállalókhoz hasonlóan biztosítja a határozott időre alkalmazott munkavállalók (köztük a gyakornokok) megkülönböztetésmentességét. Megállapítja az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának kereteit. Biztosítja továbbá a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára a megfelelő képzési lehetőségekhez és a vállalkozáson belüli betöltendő álláshelyekre vonatkozó információkhoz való hozzáférést egy állandó pozíció megszerzése érdekében.
- Az EU-ban biztosítandó megfelelő minimálbérekéről szóló irányelv²² keretét hoz létre a minimálberek megfelelőségének javítására a jogszabályban meghatározott minimálberekkel rendelkező tagállamokban. Emellett arra törekszik, hogy valamennyi tagállamban előmozdítsa a kollektív tárgyalásokat, és javítsa a munkavállalóknak a minimálberek nyújtotta védelem jogához való tényleges hozzáférést, amennyiben azt a nemzeti jog és/vagy a kollektív szerződések előírják. Előírja, hogy amennyiben a tagállamok lehetővé teszik a

¹⁹ [Elérhető online.](#)

²⁰ HL L 186., 2019.7.11., 105. o.

²¹ HL L 175., 1999.7.10., 43. o. A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló irányelv 2. szakasza kimondja, hogy a szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek úgy rendelkezhetnek, hogy ez az irányelv nem vonatkozik a szakképzési viszonyokra és szakmai képzési rendszerekre, illetve az olyan munkaszerződésekre és munkaviszonyokra, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai, beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre.

²² HL L 275., 2022.10.25., 33. o.

jogszabályban meghatározott minimálbérek különböző mértékeinek megállapítását a munkavállalók meghatározott csoportjai tekintetében, biztosítaniuk kell, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbérekkel szembeni különbségek alkalmazása során tiszteletben tartsák a megkülönböztetés tilalmát és az arányosság elvét.

- A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló keretirányelv²³ meghatározza a munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítását elősegítő fő elveket. Európa-szerte garantálja a biztonsági és egészségvédelmi minimumfeltételeket. A keretirányelv megerősíti, hogy a biztonságos munkahely tekintetében ugyanazok a szabályok vonatkoznak a munkavállalókra és a gyakornokokra, és azt további irányelvek kísérik, amelyek a munkahelyi egészségvédelem és biztonság konkrét szempontjaira összpontosítanak.
- A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló tanácsi irányelv²⁴ meghatározza a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, a foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteit. Különösen tiltja a fiatal gyakornokok életkor alapján történő megkülönböztetését.

A munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló tanácsi ajánlás²⁵ azt javasolja a tagállamoknak, hogy biztosítsák mind a munkavállalók (beleértve a munkavállalónak minősülő gyakornokokat), mind az önfoglalkoztatók hozzáférését a hatékony és megfelelő szociális védelemhez. Az ajánlás a munkanélküliségi, betegségi és egészségügyi, anyasági és apasági, rokkantsági, öregségi és túlélő hozzátartozói ellátásokra, valamint a munkahelyi balesetekkel és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos ellátásokra terjed ki.

A színvonalas és eredményes tanulószerveződéses gyakorlati képzés európai keretrendszeréről szóló tanácsi ajánlás²⁶ 14 kritériumot állapít meg a színvonalas és hatékony tanulószerveződéses gyakorlati képzések meghatározására, biztosítva mind a munkával kapcsolatos készségek fejlesztését, mind a tanulószerveződéses tanulók személyes fejlődését. Figyelembe veszi a szakképzési rendszerek uniós sokféleségét. Egyes esetekben a színvonalas és eredményes tanulószerveződéses gyakorlati képzés európai keretrendszeréről szóló tanácsi ajánlás hatálya alá tartozó tanulószerveződéses tanulók is ezen irányelv hatálya alá tartozhatnak, amennyiben a tanulószerveződéses tanulók a tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott „munkavállaló” fogalmába tartoznak, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát.

• Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival

A javaslat összhangban van azokkal a közelmúltbeli uniós szakpolitikákkal, amelyek célja, hogy az oktatás, a képzés és a készségek révén növeljék az emberek szerepvállalását. Az európai készségfejlesztési program²⁷ célja az EU fenntartható versenyképességének fokozása, a társadalmi méltányosság biztosítása és a fiatalok rezilienciájának támogatása.

²³ HL L 183., 1989.6.29., 1. o.

²⁴ HL L 303., 2000.12.2., 16. o.

²⁵ HL C 387., 2019.11.15., 1. o.

²⁶ HL C 153., 2018.5.2., 1. o.

²⁷ COM(2020) 274 final.

A javaslat összhangban van az „Európa mozgásban” csomag – tanulási célú mobilitási lehetőségek mindenki számára című tanácsi ajánlásra irányuló, 2023. november 15-i javaslattal²⁸ is. Ennek célja, hogy a tanulási lehetőségeket Unió-szerte hozzáférhetőbbé tegye valamennyi fiatal, köztük a kevesebb lehetőséggel rendelkező fiatalok, például a fogyatékossgal élő személyek számára. Emellett vonzóbbá teszi az EU-t mint tanulási célpontot az EU-n kívülről érkező tehetségek számára.

A továbbképzésre és átképzésre irányuló pénzügyi beruházások állnak az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+), a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz, az Igazságos Átmenet Alap, az Erasmus+ és a Digitális Európa program középpontjában. A készségfejlesztést az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) oktatási és képzési infrastruktúrába és berendezésekbe történő beruházásai is támogatják.

Ez a kezdeményezés emellett egyike az uniós készség- és munkaerőhiányra vonatkozó bizottsági cselekvési tervben²⁹ meghatározott intézkedéseknek.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

• Jogalap

A javaslat az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének b) pontján alapul, amely kimondja, hogy irányelvek útján minimumkövetelmények elfogadására van lehetőség, így többek között az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjában meghatározott „munkafeltételek” vonatkozásában, azonban ezek az irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. Mivel a bérszinteket közvetlenül érintő intézkedéseket nem tartalmaz, teljes mértékben tiszteletben tartja az EUMSZ 153. cikkének (5) bekezdésében az uniós fellépésre előírt korlátokat.

• Szubszidiaritás (nem kizárólagos hatáskör esetén)

A szakmai gyakorlatok 2014. évi minőségi keretrendszere segíti a tagállamokat a szakpolitikai és jogszabályi változások végrehajtásában, különösen a kevésbé fejlett gyakornoki rendszerekkel rendelkező tagállamokban. A szakmai gyakorlatok alkalmazása, színvonala és az azokhoz való hozzáférés terén azonban továbbra is jelentős kihívások állnak fenn valamennyi tagállamban. Az uniós kezdeményezés segíthet a tagállami erőfeszítések koordinálásában és az olyan intézkedésekre való összpontosításában, amelyek kezelni tudják a szakmai gyakorlatok valamennyi típusa tekintetében azonosított konkrét problémákat. Csak egy uniós fellépés határozhat meg közös szabályokat az elvek és minimumszabályok következetes keretének létrehozására valamennyi tagállamban. A kezdeményezés támogatná a tagállamok felfelé irányuló társadalmi konvergenciáját és a meglévő munkavállalói jogok hatékonyabb érvényesítését, hozzájárulva az egyenlőbb versenyfeltételekhez a gyakornokok és a szakmai gyakorlatot biztosítók számára az EU-ban.

A gyakornokok munkafeltételeinek érvényesítésére és a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelemre irányuló, kizárólag tagállami fellépés az átláthatóság és a kiszámíthatóság tekintetében nem feltétlenül biztosítana ugyanolyan szintű védelmet, és fennállna a tagállamok közötti különbségek fokozódásának kockázata. Az azonosított kihívásokat ezért uniós szinten kell kezelni.

²⁸ COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

²⁹ COM(2024) 131.

Az irányelvre irányuló javaslat a nemzeti rendszerek minimális harmonizációján alapul, és tiszteletben tartja a tagállamok arra vonatkozó mérlegelési jogkörét, hogy szigorúbb normákat állapítsanak meg, továbbá lehetővé teszi, hogy a szociális partnereket bízzák meg az irányelvre irányuló javaslat végrehajtásával. Az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjával összhangban fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelmények útján támogatni fogja és ki fogja egészíteni a tagállamok tevékenységét.

- **Arányosság**

Ez a javaslat minimumkövetelményeket ír elő, így biztosítva, hogy a beavatkozás mértéke a javaslat célkitűzéseinek eléréséhez szükséges minimumra korlátozódjon. A javaslatban előterjesztetteknek már kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazó tagállamoknak nem kell majd módosítaniuk jogszabályaikat. A tagállamok dönthetnek úgy is, hogy túllépik az itt meghatározott minimumszabályokat. Az e javaslathoz kapcsolódó költségek észszerűek és indokoltak a gyakornokok munkafeltételei érvényesítésének megerősítésére irányuló célkitűzés fényében.

Az azonosított problémák nagyságához és jellegéhez mérten a fellépés tiszteletben tartja az arányosság elvét. A munkáltatóknak például csak kérésre kell tájékoztatniuk a hatóságokat a szakmai gyakorlatokról. Az e kezdeményezést kísérő hatásvizsgálat értékelte és összehasonlította a szakpolitikai alternatívákat az alapforgatókönyvhöz viszonyított arányosságuk tekintetében. Az előnyben részesített alternatíva lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy meghatározzák a célkitűzések eléréséhez szükséges beavatkozás módját és formáját. Így nem lépi túl az azonosított problémák kezeléséhez és a konkrét célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket.

- **A jogi aktus típusának megválasztása**

Az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja a 153. cikk (1) bekezdése b) pontjával társítva egyértelműen kimondja, hogy az irányelvek azok a jogi aktusok, amelyeket a munkafeltételekkel kapcsolatos és a tagállamok által fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelmények meghatározásához használni kell.

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

- **A jelenleg hatályban lévő jogszabályok utólagos értékelése / célravezetőségi vizsgálata**

A szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről szóló, 2014. évi tanácsi ajánlás értékelésére³⁰ 2022–2023-ban került sor. Bár a szakmai gyakorlatok továbbra is fontos lehetőséget jelentenek a fiatalok számára a munkaerőpiacra való belépéshez, az értékelés megállapította, hogy a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszere elveinek gyakorlati végrehajtása, valamint a szakmai gyakorlatokra vonatkozó nemzeti jogszabályok nyomon követése és érvényesítése terén még van mit javítani. Az érdekelt felek különböző csoportjai úgy vélték, hogy tovább kell erősíteni a gyakornokok díjazással és szociális védelemmel kapcsolatos jogait.

³⁰ Európai Bizottság (2023), A szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről szóló tanácsi ajánlás értékelése ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

- **Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk**

2022-ben konkrét konzultációs tevékenységekre került sor a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszere 2023. évi bizottsági értékelésének³¹ részeként, különösen egy nyilvános konzultációs felmérés révén. Az értékelés emellett az oktatás-, képzési és foglalkoztatáspolitikáért felelős nemzeti és regionális hatóságokkal, a szociális partnerekkel, az oktatási és képzési szolgáltatókkal, a munkaerőpiaci kérdésekkel foglalkozó tudományos szakértőkkel, a fiatalokat képviselő szervezetekkel, a fiatal (korábbi, jelenlegi és potenciális jövőbeli) gyakornokokkal, valamint más uniós, nemzeti és regionális szintű érdekelt felekkel folytatott célzott konzultációkat is magában foglalt. Annak érdekében, hogy valamennyi említett érdekelt fél elérjenek, különböző konzultációs tevékenységek és módszerek – például interjúk, célzott konzultációs találkozók, célzott gyakornoki felmérés és esettanulmányok – alkalmazására került sor.

E javaslattal kapcsolatban kétszakaszos konzultációra került sor az uniós szociális partnerekkel az EUMSZ 154. cikke alapján. Az első szakaszban, amelyre 2023. július 11. és szeptember 15. között került sor, konzultációra került sor a szociális partnerekkel az uniós fellépés szükségességéről és lehetséges irányáról³². A második szakaszban, 2023. szeptember 28. és november 9. között a Bizottság konzultált a szociális partnerekkel az uniós fellépés célkitűzéseiről és lehetséges jogszerű lehetőségeiről³³. A szakszervezetek üdvözölték a Bizottság azon szándékát, hogy aktualizálja a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszerét. Úgy vélték, hogy bár a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszerének elvei továbbra is relevánsak, a gyakornokok (irányelv formájában garantált) kötelező erejű védelemre van szükségük a méltányos díjazás, a munkafeltételek és a szociális védelem biztosítása érdekében. Ennek az irányelvnek biztosítania kell a hozzáférést a rendes munkavállalókat a hatályos uniós jogszabályok alapján megillető valamennyi joghoz. A szakszervezetek hangsúlyozták, hogy az uniós fellépés fő célja az EU-n belüli szakmai gyakorlatokra vonatkozó kötelező erejű minimumszabályok megállapítása, valamint a visszaélésektől visszatartó egyenlő versenyfeltételek megteremtése kell, hogy legyen. A munkáltatók úgy vélték, hogy a szakmai gyakorlatok 2014. évi minőségi keretrendszerében foglalt elvek továbbra is relevánsak. Véleményük szerint nagyobb hangsúlyt kell fektetni a végrehajtásukra és nyomon követésükre, de szerintük egy felülvizsgált tanácsi ajánlás megfelelő egyensúlyt teremtené a minimumszabályok előmozdítása és a rugalmasság megőrzése között. A munkáltatók támogatták a problémás szakmai gyakorlatok kezelésére és színvonalának javítására, valamint a szakmai gyakorlatokhoz való hozzáférés előmozdítására irányuló célkitűzéseket. A munkáltatók rámutattak továbbá az adatok hiányára – különösen a nyílt piaci szakmai gyakorlatokkal kapcsolatban –, valamint a szakmai gyakorlatok díjazása és színvonala közötti kapcsolatra. A szociális partnerek között nem született megegyezés arról, hogy az EUMSZ 155. cikkének megfelelően tárgyalásokat kezdjenek egy uniós szintű megállapodás megkötése érdekében.

Ezenkívül az uniós szakmai gyakorlatok színvonalával kapcsolatos háttérrel, kihívásokkal és lehetséges megoldásokat vizsgáló tanulmány részeként online felmérésre került sor a nemzeti érdekelt felek körében. Ennek célja az volt, hogy információkat gyűjtsenek a vállalkozások szakmai gyakorlatokkal kapcsolatos jelenlegi gyakorlatairól, és azonosítsák a tagállamokban alkalmazott bevált gyakorlatokat és azoknak a szakmai gyakorlatok színvonalára gyakorolt

³¹ Európai Bizottság (2023), A szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről szóló tanácsi ajánlás értékelése ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

³² [Elérhető online.](#)

³³ [Elérhető online.](#)

hatását. A felmérés 2023. június 15. és szeptember 8. között zajlott, és a nemzeti hatóságokra, a nemzeti vállalkozói/munkáltatói szövetségekre, az egyéni vállalkozásokra, a nemzeti szakszervezetekre, a nemzeti ifjúsági szervezetekre, a civil társadalmi szervezetekre és az oktatási intézményekre irányult. Az uniós szintű érdekelt felekkel folytatott célzott interjúkra is sor került.

A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága (DG EMPL), a Belső Piaci, Ipar-, Vállalkozás- és Kkv-politikai Főigazgatóság (DG GROW), az Európai Innovációs Tanács és a Kkv-ügyi Végrehajtó Ügynökség (EISMEA) az Enterprise Europe Network támogatásával 2023. október 12. és november 9. között külön felmérést végzett a kkv-panelről.

Az Eurobarométer 523. sz. gyorsfelmérése³⁴ a fiataloknak a munkaerőpiaci integrációjukról alkotott véleményét vizsgálta, különös tekintettel a szakmai gyakorlatokra. A 2023. március 15. és 24. között a 18–35 év közötti fiatalok körében végzett online felmérés során az összes uniós tagállamból 26 334 válasz érkezett.

• **Szakértői vélemények összegyűjtése és felhasználása**

Az irányelvre irányuló javaslat számos, a kezdeményezés elemzését alátámasztó tanulmányra támaszkodik, így az alábbiakra:

- a külső szakértőktől megrendelt, az Ernst & Young (EY), az Európai Politikai Tanulmányok Központja (CEPS) és a Nyílt Bizonyítékok konzorciuma által készített (a közeljövőben megjelenő), „Tanulmány a szakmai gyakorlatok színvonalával kapcsolatos háttérrel, kihívásokról és lehetséges megoldásokról az EU-ban” című tanulmány előzetes eredményei,
- a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszerének értékelését alátámasztó külső tanulmány, zárójelentés, 2023. január³⁵,
- az Eurobarométer gyorsfelmérése a fiataloknak a munkaerőpiaci integrációjukról alkotott véleményéről, különös tekintettel a szakmai gyakorlatokra³⁶.

Az Európai Parlament 2023. évi, az EU-n belüli színvonalas szakmai gyakorlatokról szóló saját kezdeményezésű jogalkotási állásfoglalását is figyelembe vették, a Parlament kutatási szolgálata által készített, az európai hozzáadott értékre vonatkozó értékelés³⁷ összefüggésében.

• **Hatásvizsgálat**

A Bizottság a minőségi jogalkotásra vonatkozó szakpolitikájával összhangban hatásvizsgálatot³⁸ végzett. A hatásvizsgálat strukturált elemzést nyújtott a szakpolitikai problémákról, a kapcsolódó szakpolitikai célkitűzésekről és szakpolitikai alternatívákról, és értékelte azok hatását. Megvizsgálta az azonosított alternatívák szubszidiaritását,

³⁴ [Eurobarométer: a szakmai gyakorlatok segítik a fiatalokat az első munkahely megszerzésében \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/eurobarometer/surveys/index.cfm?id=688)

³⁵ [Elérhető online.](#)

³⁶ [Elérhető online.](#)

³⁷ A szakmai gyakorlatok színvonala az EU-ban – az európai hozzáadott érték értékelése. Elérhető [online](#).

³⁸ Bizottsági szolgálati munkadokumentum, Hatásvizsgálati jelentés (2024), amely a gyakornokok munkafeltételeinek javításáról és érvényesítéséről, valamint a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelemről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatot, valamint a szakmai gyakorlatok megerősített minőségi keretrendszeréről szóló tanácsi ajánlásra irányuló javaslatot kíséri (megjelenés alatt).

eredményességét, hatékonyságát, koherenciáját és arányosságát, valamint azt, hogyan lehet nyomon követni és értékelni a kezdeményezést a jövőben. Ezt a munkát a Bizottságon belül egy szolgálatközi irányítócsoporthoz³⁹ keresztül folytatott strukturált konzultáció, valamint a fent említett, „Tanulmány a szakmai gyakorlatok színvonalával kapcsolatos háttérrel, kihívásokról és lehetséges megoldásokról az EU-ban” című, hamarosan megjelenő tanulmány segítette.

A hatásvizsgálat az alábbi három problémát azonosította: 1. a szakmai gyakorlatok szakmai gyakorlatot biztosító általi problémás alkalmazása, 2. a szakmai gyakorlatok alacsony színvonala és 3. a szakmai gyakorlatokhoz való egyenlőtlen hozzáférés. A hatásvizsgálat három olyan szakpolitikai alternatívát vizsgált meg, amely a gyakornokokra alkalmazandó jogok érvényesítése, a szakmai gyakorlatok problémás alkalmazásának megelőzése, a méltányos munkafeltételek biztosítása, az ismeretanyag javítása, valamint a szakmai gyakorlatok hozzáférhetőségének és inkluzivitásának javítása tekintetében a kezdeményezés célkitűzéseinek elérésére irányuló jogalkotási és nem jogalkotási intézkedéseket egyaránt magában foglal. Az alternatívák hatásának értékelése figyelembe vette a különböző szakpolitikai alternatívák lehetséges nem kívánt következményeit is, többek között a szakmai gyakorlatok kínálatára nézve.

A hatásvizsgálat során azonosított, előnyben részesített szakpolitikai alternatíva egy, az uniós jog értelmében munkavállalónak minősülő gyakornokokra alkalmazandó irányelvvel, valamint a valamennyi gyakornokra kiterjedő aktualizált tanácsi ajánlásból álló csomag. Ez a csomag várhatóan szociális előnyökkel jár a gyakornokok számára azáltal, hogy az egyenlő bánásmód, a méltányosabb díjazás és a szociális védelem révén csökkenti a problémás és alacsony színvonalú szakmai gyakorlatok előfordulását, valamint javítja a szakmai gyakorlatokhoz való hozzáférést, különösen a kiszolgáltatott helyzetben lévő személyek, köztük a fogyatékkal élő személyek, a vidéki, távoli és legkülső régiókban élők, a hátrányos társadalmi-gazdasági és/vagy migráns háttérrel rendelkezők, a roma közösségből származók és az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők számára. Az előnyben részesített alternatíva várhatóan olyan gazdasági haszonnal jár a szakmai gyakorlatot biztosítóknak számára, mint a méltányosabb piaci verseny, a termelékenység és versenyképesség javulása a képzetesebb és sokszínűbb munkaerőnek köszönhetően, valamint az alacsonyabb keresési, összehangolási és felvételi költségek. Ami az előnyben részesített alternatívához kapcsolódó költségeket illeti, ezek a munkaerőköltségek, a kiigazítási költségek és a közigazgatási vagy bírósági eljárásokból eredő potenciális költségek esetleges növekedéséhez kapcsolódnak. A nemzeti költségvetések és közigazgatások várhatóan profitálnak majd az adó- és társadalombiztosítási bevételek növekedéséből, valamint a szociális védelemre és az aktivizálásra fordított kiadások csökkenéséből.

A hatásvizsgálatot először 2023. december 13-án vitatták meg a Bizottság Szabályozói Ellenőrzési Testületével. 2024. február 1-jén felülvizsgált hatásvizsgálati jelentést nyújtottak be a Testületnek. 2024. február 22-én a Testület kedvező véleményt adott, azonban fenntartásokat fogalmazott meg⁴⁰. A Bizottság a fennmaradó észrevételekre ezt követően a

³⁹ Beleértve a Jogi Szolgálatot, a Főtitkárságot, a Tartalmak, Technológiák és Kommunikációs Hálózatok Főigazgatóságát, az Oktatásügyi, Ifjúságpolitikai, Sportügyi és Kulturális Főigazgatóságát, a Közös Kutatóközpontot, a Kommunikációs Főigazgatóságát, a Belső Piaci, Ipar-, Vállalkozás- és Kkv-politikai Főigazgatóságát, a Jogérvényesülési és Foglalkoztatásügyi Főigazgatóságát, a Regionális és Várospolitikai Főigazgatóságát, valamint a Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Főigazgatóságát.

⁴⁰ Szabályozói Ellenőrzési Testület, 2024. február 28-i második, kedvező vélemény fenntartásokkal a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszerének hatásvizsgálatáról (közvélemény).

felhasznált adatok korlátainak további pontosításával, az egyenlő versenyfeltételekről és a versennyel kapcsolatos kérdésekről folytatott megbeszélések fokozásával, valamint a szakpolitikai alternatívák leírásának és értékelésének további célzott pontosításával válaszolt.

- **Alapjogok**

Az Európai Unió Alapjogi Chartája a jogok széles körét védi a foglalkoztatással összefüggésben. E javaslat célkitűzései összhangban vannak a Chartával. Azáltal, hogy rögzíti a gyakornokokkal szembeni megkülönböztetésmentesség elvét, és intézkedéseket ír elő a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony ellen, a javaslat megerősítene a tisztességes és igazságos munkafeltételekről szóló 31. cikket és a fiatalok munkahelyi védelméről szóló 32. cikket, amely előírja, hogy a fiatal munkavállalókat védeni kell a gazdasági kizsákmányolással szemben.

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

A javaslat az uniós költségvetésből nem igényel kiegészítő forrásokat.

5. EGYÉB TÉNYEZŐK

- **Nyomunkövetési, értékelési és jelentéstételi szabályok**

A Bizottság azt javasolja, hogy a tagállamok az elfogadását követő két évvel ültessék át az irányelvet, és a végrehajtandó nemzeti intézkedések adatbázisán keresztül tájékoztassák a Bizottságot a nemzeti átültető intézkedésekről. Az EUMSZ 153. cikkének (3) bekezdésével összhangban a tagállamok megbízhatják a szociális partnereket, hogy kollektív szerződések útján ültessék át az irányelvet. A Bizottság készen áll arra, hogy technikai támogatást nyújtson a tagállamoknak az irányelvre irányuló javaslat végrehajtásához.

A Bizottság javasolja, hogy öt évvel az átültetési határidőt követően vizsgálják felül az irányelv végrehajtását, és adott esetben javasoljanak jogalkotási módosításokat. A kezdeményezés célkitűzéseinek elérése terén elért eredményeket a szakpolitikai célkitűzésekhez kapcsolódó alapmutatók segítségével fogják nyomon követni. Ezeket a mutatókat és a kapcsolódó adatforrásokat a hatásvizsgálat 15. melléklete határozza meg. A nyomunkövetési keret a végleges jogi és végrehajtási követelményeknek és határidőknek megfelelően további kiigazítás tárgyát fogja képezni.

- **Magyarázó dokumentumok**

A tagállamok különböző jogi eszközöket alkalmazhatnak az irányelv átültetésére, ezért indokolt kérni a tagállamoktól, hogy csatoljanak egy vagy több dokumentumot az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez. Ezeknek a dokumentumoknak ki kell fejteniük az irányelv elemei és a nemzeti átültető jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot, a tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával⁴¹ összhangban.

- **A javaslat egyes rendelkezéseinek részletes magyarázata**

I. fejezet – Általános rendelkezések

1. cikk – Tárgy

⁴¹ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

Ez a rendelkezés meghatározza az irányelv tárgyát, amely a gyakornokok munkafeltételeinek javítását és érvényesítését, valamint a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelmet szolgáló elvek és intézkedések közös keretének megállapítása.

2. cikk – Fogalommeghatározások

Ez a rendelkezés meghatározza az irányelv rendelkezéseinek értelmezéséhez szükséges fogalmakat és koncepciókat („szakmai gyakorlat”, „gyakornok”, „rendes munkaviszony” és „rendes munkaviszonyban álló munkavállaló”).

II. fejezet – Egyenlő bánásmód

3. cikk – A megkülönböztetésmentesség elve

A 3. cikk rögzíti a gyakornokok megkülönböztetésmentességének elvét. Előírja a tagállamok számára, hogy hozzanak intézkedéseket annak biztosítására, hogy a gyakornokokat ne érje hátrányos megkülönböztetés a munkafeltételeik tekintetében, beleértve a díjazást. Ugyanakkor objektív okokkal, például az eltérő feladatokkal, a kisebb felelősséggel, a munkaintenzitással vagy a tanulási és képzési elem súlyával indokolható az eltérő bánásmód.

Ezt a rendelkezést a megkülönböztetésmentességnek a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló irányelvben rögzített elve mellett kell alkalmazni, amely irányelv egyenlő bánásmódot ír elő a határozott időre alkalmazott munkavállalók és az ugyanazon munkahelyen dolgozó hasonló, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal indokolható. Az irányelv kiegészítő rendelkezésére egyrészt azért van szükség, mert a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló irányelv lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy bizonyos gyakornokokat kizárjanak az irányelv hatálya alól, másrészt pedig annak biztosítására, hogy a hasonló helyzetben lévő, határozott időre alkalmazott munkavállalók is összehasonlítható helyzetben legyenek.

III. fejezet – Szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony

4. cikk – A szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelemre irányuló intézkedések

Ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy hozzanak megfelelő intézkedéseket a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelem érdekében. A tagállamoknak rendelkezéseket kell hozniuk az illetékes hatóságok által végzett hatékony ellenőrzésekre és vizsgálatokra vonatkozóan annak érdekében, hogy feltárják azokat az eseteket, amikor a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony alacsonyabb szintű védelmet – beleértve a munkafeltételeket és a díjazást – biztosít a munkavállalók számára, és az ilyen esetekben intézkedéseket kell tenniük.

5. cikk – A szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony értékelése

Ez a cikk előírja az illetékes hatóságok számára, hogy végezzék el az összes releváns ténybeli elem átfogó értékelését annak meghatározásakor, hogy a rendes munkaviszony álcázott szakmai gyakorlatnak minősül-e. Ennek az értékelésnek különböző elemeket kell figyelembe vennie, például az időtartamot, a jelentős tanulási és képzési elem meglétét, a feladatok és felelőségek egyenértékű szintjét, valamint azt, hogy a munkáltató előír-e korábbi munkatapasztalatot a szakmai gyakorlat esetében.

Emellett tájékoztatási kötelezettséget ír elő a munkáltatók számára az illetékes hatóságok felé annak érdekében, hogy segítsék ez utóbbiakat az értékelés elvégzésében. Ez a kötelezettség csak a hatóságok kérésére alkalmazandó. Tájékoztatást kell nyújtani a szakmai gyakorlatok számáról és időtartamáról, a munkafeltételekről (beleértve a díjazást), a tanulási és képzési elemekről, valamint a szakmai gyakorlatra vonatkozó álláshirdetésekről.

Emellett előírja, hogy a tagállamoknak az értékelés céljából korlátozniuk kell a szakmai gyakorlatok túlzott időtartamát, és szabályokat állapít meg a szakmai gyakorlatokra vonatkozó álláshirdetések tartalmára vonatkozóan.

IV. fejezet – Végrehajtási és támogató intézkedések

6. cikk – A vonatkozó uniós jog végrehajtása és érvényesítése

A 6. cikk előírja a tagállamok számára, hogy hozzanak intézkedéseket a gyakornokok vonatkozásában a munkavállalókra alkalmazandó uniós jog végrehajtása és érvényesítése érdekében.

7. cikk – Jótételhez való jog

Ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy biztosítsák a hatékony és pártatlan vitarendezési mechanizmushoz való hozzáférést, valamint a jótételhez való jogot, beleértve a megfelelő kártérítést, amennyiben sérülnek a gyakornokoknak az irányelv vagy a munkavállalókra alkalmazandó más uniós jog szerinti jogai.

8. cikk – A gyakornokok nevében vagy érdekében indított eljárások

Ez a cikk lehetővé teszi a munkavállalók képviselői számára, hogy egy vagy több gyakornok nevében vagy érdekében bírósági vagy közigazgatási eljárásokban vegyenek részt a gyakornokok jogainak érvényesítése céljából, feltéve, hogy a gyakornok vagy gyakornokok ebbe beleegyeznek. Ez segíteni fogja a gyakornokokat a költségekhez kapcsolódó vagy eljárási akadályok leküzdésében.

9. cikk – A kedvezőtlen bánásmód és a hátrányos következmények elleni védelem

Ez a rendelkezés előírja a gyakornokok és képviselőik védelmét az irányelv által biztosított jogok gyakorlása során alkalmazott kedvezőtlen bánásmóddal vagy a hátrányos következményekkel szemben, különösen az elbocsátás vagy annak megfelelője tekintetében. Előírja továbbá a gyakornokok arra vonatkozó jogát, hogy amennyiben úgy ítélik meg, hogy az irányelv szerinti jogaik gyakorlása miatt bocsátották el őket, felkérjék a munkáltatót az elbocsátás kellően megalapozott indoklására. Ha egy gyakornok az irányelv szerinti jogainak gyakorlása miatti elbocsátásra utaló tényeket mutat be, a rendelkezés szerint a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy az elbocsátás vagy az azzal egyenértékű intézkedések más okokon alapultak.

10. cikk – Szankciók

Ez a cikk előírja a tagállamok számára, hogy hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat alkalmazzanak arra az esetre, ha sérülnek az ezen irányelv szerinti kötelezettségek.

V. fejezet – Záró rendelkezések

11. cikk – A védelmi szint csökkentésének tilalma és a kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

Ez a cikk egyértelművé teszi, hogy az irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy csökkentse a munkavállalók más eszközök által biztosított védelmét, és hogy az irányelv nem képez érvényes alapot a munkavállalóknak, köztük a gyakornokoknak nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére. Emellett lehetővé teszi a tagállamok számára a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezések bevezetését, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazásának szorgalmazását vagy engedélyezését.

12. cikk – Átültetés és végrehajtás

Ez a rendelkezés meghatározza azt a maximális időtartamot, amely a tagállamok rendelkezésére áll az irányelv nemzeti jogba való átültetésére és a vonatkozó jogszabályok szövegének a Bizottsággal való közlésére. Ez az időtartam a hatálybalépést követő két év. Kiemeli továbbá, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell a szociális partnerek megfelelő bevonását, és megbízhatják őket az irányelv végrehajtásával.

13. cikk – Jelentéstétel és felülvizsgálat

Ez a cikk előírja a tagállamok számára, hogy az irányelv hatálybalépése után 5 évvel nyújtsák be a Bizottságnak az irányelv végrehajtásáról szóló jelentés elkészítéséhez szükséges információkat, beleértve a szakmai gyakorlatokra vonatkozó adatokat. Előírja továbbá a Bizottság számára, hogy a jelentést szükség esetén jogalkotási javaslat kíséretében nyújtsa be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak.

14. és 15. cikk – Hatálybalépés és címzettek

E rendelkezések meghatározzák, hogy az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba, a címzettjei pedig a tagállamok.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a gyakornokok munkafeltételeinek javításáról és érvényesítéséről, valamint a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelemről („a gyakornokokról szóló irányelv”)

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjára, összefüggésben annak 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére⁴²,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére⁴³,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

- (1) 2014 márciusában a Tanács elfogadta a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről szóló ajánlást (a továbbiakban: 2014. évi ajánlás), amelynek célja a szakmai gyakorlatok uniós szintű minőségi standardjainak biztosítása. A szakmai gyakorlatra vonatkozóan 21 elvet javasol a szakmai gyakorlatok színvonalának javítása, illetve különösen a magas színvonalú tanulási és képzési tartalom és a megfelelő munkafeltételek biztosítása érdekében az oktatásból a munka világába való átmenet támogatása és a gyakornokok foglalkoztathatóságának növelése céljából. A 2014. évi ajánlás minden szakmai gyakorlatra kiterjed, kivéve azokat, amelyek a formális oktatási és képzési tanterv részét képezik, valamint azokat, amelyeket a nemzeti jog szabályoz, és amelyek elvégzése egy adott szakma gyakorlásának kötelező feltétele.
- (2) A színvonalas és eredményes tanulószerveződéses gyakorlati képzés európai keretrendszeréről szóló tanácsi ajánlás⁴⁴ 14 olyan kritériumot tartalmaz a színvonalas és hatékony tanulószerveződéses gyakorlati képzésre vonatkozóan, amelynek célja annak biztosítása, hogy a tanulószerveződéses gyakorlati képzési rendszerek megfeleljenek a munkaerőpiaci igényeknek, és előnyöket biztosítsanak mind a tanulók, mind a munkáltatók számára. Idetartoznak a tanulási és munkafeltételekre, valamint a keretfeltételekre vonatkozó kritériumok.

⁴² HL C [...], [...], [...]. o.

⁴³ HL C [...], [...], [...]. o.

⁴⁴ A Tanács ajánlása (2018. március 15.) a színvonalas és eredményes tanulószerveződéses gyakorlati képzés európai keretrendszeréről (HL C 153., 2018.5.2., 1. o.).

- (3) A megerősített ifjúsági garancia⁴⁵ biztosítani kívánja, hogy a 30 év alatti fiatalok a munkahelyük elvesztését vagy az iskolarendszerű oktatás befejezését követő négy hónapos időszakon belül színvonalas állásajánlatot kapjanak, illetve további oktatásban, tanulószerveződéses gyakorlati képzésben vagy gyakornoki képzésben részesüljenek. A 2014. évi ajánlás fontos referenciapont a megerősített ifjúsági garancia keretében kínált szakmai gyakorlatok színvonalának méréséhez.
- (4) Számos foglalkozásban és készségszinten tapasztalható munkaerőhiány. A munkaerőhiány a munkaképes korú népesség előre jelzett csökkenésével, valamint számos, a zöld és digitális átállás szempontjából releváns foglalkozás iránti kereslet növekedésével várhatóan nőni fog. A fiatalok alacsonyabb munkaerőpiaci részvétele hozzájárul ezekhez a hiányokhoz. A színvonalas szakmai gyakorlatok hasznos továbbképzési és/vagy átképzési lehetőséget jelenthetnek életkortól függetlenül bárki számára ahhoz, hogy gyakorlati készségeket szerezzen a gyakorlatban a munkaerőpiacra való belépés céljából vagy annak érdekében, hogy új irányt adjon karrierjének.
- (5) A szakmai gyakorlatok segíthetnek a fiataloknak gyakorlati és szakmai tapasztalatot szerezni, javíthatják foglalkoztathatóságukat, és megkönnyíthetik a stabil munkaviszonyba való átmenetüket. A szakmai gyakorlatok így fontos lehetőséget jelentenek a munkaerőpiacra való belépés szempontjából. A munkáltatók számára a szakmai gyakorlatok lehetőséget kínálnak a fiatalok vonzására, képzésére és megtartására. Csökkenthetik a képzett munkaerő keresésének és felvételének költségeit, ha a szakmai gyakorlatot követően rendes állást ajánlanak a gyakornokoknak. Ez azonban csak akkor elérhető el, ha a szakmai gyakorlatok színvonalasak, és tisztességes munkafeltételeket kínálnak.
- (6) Továbbra is kihívást jelentenek a problémás szakmai gyakorlatok, ideértve azt az esetet is, amikor a rendes munkavállalói pozíciókat szakmai gyakorlatnak álcázzák, megfosztva ezeket a munkavállalókat az uniós jog, a nemzeti jog és a kollektív szerződések szerinti jogaiktól, és fennáll annak a kockázata, hogy a bizonytalanságot eredményező munkafeltételek csapdájába kerülnek. A szakmai gyakorlatnak álcázott munkaviszonyok torzítják a vállalatok közötti versenyt, mert hátrányos helyzetbe hozzák a szabályokat betartó munkáltatókat, és a munkáltatók adó- és társadalombiztosítási kötelezettségeinek megkerüléséhez, valamint az állandó álláshelyek helyettesítéséhez vezetnek. Más esetekben előfordulhat, hogy a „valódi” gyakornokok munkáltatói nem tesznek eleget az uniós jogból, a nemzeti jogból, a kollektív szerződésekből vagy a gyakorlatból eredő valamennyi követelménynek, megfosztva a gyakornokokat a jogaik teljes körű gyakorlásától.
- (7) Emellett a munkaerőpiacon elfoglalt kiszolgáltatott helyzetük miatt kevésbé valószínű, hogy a gyakornokok kiállnak jogaikért. A problémás szakmai gyakorlatokhoz vezető fő tényezők közé tartozik a szakmai gyakorlatokra vonatkozó szabályozási keretek hiánya, összetettsége vagy sokfélesége a különböző tagállamokban, valamint a nemzeti jogszabályok nem megfelelő végrehajtása, az ellenőrzésekhez és vizsgálatokhoz szükséges kapacitás hiánya, illetve az ellenőrzésért és érvényesítésért felelős hatóság tekintetében az egyértelműség hiánya.

⁴⁵ A Tanács ajánlása (2020. október 30.) az „Út a munka világába – Az ifjúsági garancia megerősítése” témájában és az ifjúsági garancia létrehozásáról szóló, 2013. április 22-i tanácsi ajánlás felváltásáról (2020/C 372/01, HL C 372., 2020.11.4., 1. o.).

- (8) A bizonyítékok arra utalnak, hogy a gyakornokok jelentős részére kedvezőtlenebb munkafeltételek vonatkoznak a rendes munkaviszonyban álló munkavállalókhoz képest, többek között a munkaidő, a szabadsághoz való jog, a felszereléshez való hozzáférés és a díjazás tekintetében.
- (9) Uniós szinten a meglévő jogi eszközök – beleértve az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről⁴⁶, a megfelelő minimálbékekről⁴⁷, a munkaidőről⁴⁸, a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról⁴⁹, az egyenlőségről és a megkülönböztetésmentességről⁵⁰, a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról⁵¹, a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról⁵², a határozott ideig tartó munkaviszonyról⁵³, a részmunkaidős foglalkoztatásról⁵⁴, a munkavállalók kiküldetéséről⁵⁵, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről⁵⁶ szóló irányelvet – keretet biztosítanak a munkavállalók védelmére. Ez a jogi keret teljes mértékben vonatkozik azokra a gyakornokokra, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélezési gyakorlatát. Az uniós jogi keret a szakmai gyakorlatok⁵⁷ és a tanulószerveződéses gyakorlati képzések színvonalára⁵⁸, valamint a munkavállalók és az önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréseire vonatkozó ajánlásokat⁵⁹ is tartalmaz.

⁴⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o.).

⁴⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékekről (HL L 275., 2022.10.25., 33. o.).

⁴⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18., 9. o.).

⁴⁹ A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 183., 1989.6.29., 1. o.).

⁵⁰ Többek között: A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16. o.).

⁵¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a munka és a magánélet közötti egyensúlyról (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.).

⁵² Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról – Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közös nyilatkozata a munkavállalók képviseléről (HL L 80., 2002.3.23., 29. o.).

⁵³ A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (HL L 175., 1999.7.10., 43. o.).

⁵⁴ A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról – Melléklet: Keretmegállapodás a részmunkaidős foglalkoztatásról (HL L 14., 1998.1.20., 9. o.).

⁵⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957 irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról (HL L 173., 2018.7.9., 16. o.).

⁵⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.).

⁵⁷ A Tanács 2014. március 10-i ajánlása a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről (HL C 88., 2014.3.27., 1. o.).

⁵⁸ A Tanács ajánlása (2018. március 15.) a színvonalas és eredményes tanulószerveződéses gyakorlati képzés európai keretrendszeréről (HL C 153., 2018.5.2., 1. o.).

⁵⁹ A Tanács ajánlása (2019. november 8.) a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréseiről (HL C 387., 2019.11.15., 1. o.).

- (10) Az Európa jövőjéről szóló konferencia⁶⁰ javaslatot terjesztett elő annak biztosítására, hogy a fiatalok szakmai gyakorlatai és munkahelyei megfeleljenek a minőségi standardoknak, ideértve a díjazást, valamint a fizetés nélküli szakmai gyakorlatok tilalmát a munkaerőpiacon és a formális oktatáson kívül.
- (11) Az Európai Parlament 2023 júniusában az EUMSZ 225. cikke alapján állásfoglalást fogadott el, amelyben ajánlásokat fogalmazott meg a Bizottságnak a színvonalas szakmai gyakorlatokról⁶¹. Állásfoglalásában felhívta a Bizottságot, hogy „aktualizálja és erősítse meg a szakmai gyakorlatok 2014. évi minőségi keretrendszerét, és alakítsa erősebb jogalkotási aktussá”. Felkérte továbbá a Bizottságot, hogy foglaljon bele további elveket a szakmai gyakorlatok aktualizált minőségi keretrendszerébe. Az Európai Parlament konkrétan felhívta a Bizottságot, hogy „tegyen javaslatot a nyitott munkaerőpiaci szakmai gyakorlatokról, az aktív munkaerőpiaci politikák keretében folytatott szakmai gyakorlatokról és a szakképzés kötelező részét képező szakmai gyakorlatokról szóló irányelvre a minőségi minimumkövetelmények biztosítása érdekében, beleértve a szakmai gyakorlatok időtartamára vonatkozó szabályokat, a szociális védelemhez való hozzáférést a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban, valamint a tisztességes életszínvonalat biztosító javadalmazást, a kizsákmányoló gyakorlatok elkerülése érdekében”.
- (12) A Bizottság az EUMSZ 154. cikkével összhangban kétlépcsős egyeztetést folytatott uniós szinten a szociális partnerekkel a szakmai gyakorlatok minőségének további javítását célzó lehetséges fellépés szükségességéről, célkitűzéseiről és jogi lehetőségeiről. A szociális partnerek között nem született megállapodás a szóban forgó kérdésekre vonatkozó tárgyalások megkezdéséről. Fontos azonban, hogy uniós szinten lépéseket tegyünk ezen a területen a szakmai gyakorlatok jelenlegi keretének kiigazításával, figyelembe véve a szociális partnerekkel folytatott konzultáció eredményeit figyelembe.
- (13) A Bizottság széles körű egyeztetést folytatott az érdekelt felekkel, többek között gyakorlatozókkal és ifjúsági szervezetekkel, szakmai gyakorlatot biztosító felekkel, nemzeti hatóságokkal, oktatási intézményekkel és tudományos szakértőkkel.
- (14) Az EUMSZ 153. cikkének (2) bekezdése az (1) bekezdés b) pontjával összefüggésben felhatalmazza az Európai Parlamentet és a Tanácsot, hogy az EUMSZ 151. cikkében meghatározott célkitűzések – nevezetesen a foglalkoztatás, valamint az életkörülmények és munkafeltételek javítása – elérése érdekében a munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó irányelveket fogadjon el.
- (15) Tekintettel a szakmai gyakorlatok Unión belüli problémás alkalmazásával kapcsolatban tartósan fennálló kihívásokra, további intézkedésekre van szükség a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelem, valamint annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalókra vonatkozó uniós és nemzeti jogszabályokat teljes mértékben végrehajtsák és érvényesítsék a gyakorlatozók tekintetében. Ez az irányelv úgy kezeli ezeket a kihívásokat, hogy minimumkövetelményeket állapít meg a gyakorlatozók Unión belüli munkafeltételeinek javítása és érvényesítése, valamint a szakmai gyakorlatnak álcázott munkaviszony elleni küzdelem érdekében, létrehozva az egyenlő bánásmód biztosításához, valamint a munkavállalókra alkalmazandó uniós és nemzeti jog

⁶⁰ [Jelentés a végső eredményekről – 2022. május.](#)

⁶¹ Az Európai Parlament 2023. június 14-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal az Unióban folytatott minőségi szakmai gyakorlatokról (2020/2005(INL)).

hatékonyabb végrehajtásához és érvényesítéséhez szükséges elvek és intézkedések közös keretét.

- (16) Ez az irányelv olyan gyakornokokra alkalmazandó az Unióban, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát. Ítélezési gyakorlatában a Bíróság megállapította, mely kritériumok vonatkoznak a munkavállalói jogállás meghatározására, amelynek eseti elemzésen kell alapulnia.
- (17) A szakmai gyakorlat fogalom meghatározása alá tartozó, munkaalapú tanulási programok tagállamonként jelentősen eltérnek. Ezért a tanuló szerződéses gyakorlati képzések ezen irányelv hatálya alá tartozhatnak, amennyiben a tanuló szerződéses tanulók a tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy a gyakorlat által meghatározott „munkavállaló” fogalmába tartoznak, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát.
- (18) Az irányelv III. fejezete azokra a rendes munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkozik, akiket hamisan gyakornokként jelölnek meg, azaz amikor a munkáltatók a rendes munkaviszonyt munkavisztonnyak nem minősülő szakmai gyakorlatként vagy munkavisztonnyak minősülő szakmai gyakorlatként jelölik meg, azonban alacsonyabb díjazási szinttel vagy más munkafeltételekkel, mint amelyekre a rendes munkaviszonyban álló munkavállalók az uniós vagy nemzeti jog, a kollektív szerződések vagy a gyakorlat alapján jogosultak lennének.
- (19) A munkavisztonnyak minősülő szakmai gyakorlatok megkülönböztethetők a „rendes” munkavisztonnytól, mivel időben korlátozottak, jelentős tanulási és képzési elemet tartalmaznak, továbbá a gyakorlati és szakmai tapasztalatszerzés céljából végzik őket a foglalkoztathatóság javítása, valamint a munkába való átmenet vagy egy szakma gyakorlásának megkönnyítése érdekében.
- (20) A megkülönböztetésmentesség elve alkalmas a szakmai gyakorlatokkal való visszaélés elleni küzdelemre, például akkor, amikor a gyakornokok számára megfelelő indoklás nélkül kevésbé kedvező munkafeltételeket vagy alacsonyabb díjazást biztosítanak a rendes munkaviszonyban álló munkavállalókhoz képest, valamint arra, hogy biztosítsák a stabil foglalkoztatási lehetőségekhez vezető szakmai gyakorlatok fenntarthatóságát. Hozzájárulhat ahhoz is, hogy a szakmai gyakorlatok hozzáférhetőbbé váljanak a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók csoportjai számára.
- (21) Ezért meg kell határozni a gyakornokokra vonatkozó megkülönböztetésmentesség elvét, amelyet az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavisztonnyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletének 4. szakaszán felül kell alkalmazni, amely előírja, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal indokolható. A munkavisztonnyban álló gyakornokok fogalmilag az említett irányelv értelmében vett „határozott időre alkalmazott munkavállalónak” minősülnek. Az irányelvnek a megkülönböztetésmentesség elvére vonatkozó szakasza azonban nem teszi lehetővé a más, határozott időre alkalmazott munkavállalókkal való összehasonlítást. Ezen túlmenően az említett irányelv melléklete 2. szakaszának (2) bekezdése lehetővé teszi

a tagállamok számára, hogy a munkavállalók bizonyos típusait kizárják az irányelv hatálya alól, ideértve a szakképzési viszonyokat és szakmai képzési rendszereket, valamint az olyan munkaszerződéseket és munkaviszonyokat, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai, beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre. Azt sem ismeri el, hogy a gyakornokok különösen kiszolgáltatott helyzetben vannak. Ezért biztosítani kell, hogy a rendes munkaviszonyban álló munkavállalókhöz viszonyított egyenlő bánásmód elve minden olyan gyakornokra vonatkozzon, aki munkaviszonyban áll.

- (22) A tagállamoknak ezért biztosítaniuk kell, hogy a munkafeltételek (beleértve a díjazást) tekintetében a gyakornokok ne részesüljenek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint az ugyanazon munkahelyen dolgozó hasonló, rendes munkaviszonyban álló munkavállalók, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal indokolható. A gyakornoki minőség önmagában nem indokolhatja az ugyanazon munkahely rendes munkaviszonyban álló munkavállalóihoz képest kedvezőtlenebb bánásmódot. Ugyanakkor az összehasonlítható, rendes munkaviszonyban álló munkavállalókhöz képest az eltérő feladatok, a kisebb felelősség vagy a munkaintenzitás adott esetben objektív indokot szolgáltathat az eltérő bánásmódra a szóban forgó foglalkoztatási feltétel tekintetében. Az eltérő bánásmód mértékének azonban arányosnak kell lennie ezekkel az indokokkal.
- (23) A megkülönböztetésmentesség elvének alkalmazása megköveteli az olyan hasonló, rendes munkaviszonyban álló munkavállaló azonosítását, aki a gyakornokéval azonos vagy hasonló típusú munkát vagy foglalkozást végez, kellő figyelmet fordítva a képesítésekre és készségekre.
- (24) A tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell bevezetniük az olyan, szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelem érdekében, amely alacsonyabb szintű védelmet biztosít – beleértve a munkafeltételeket és a díjazást –, mint amelyre az érintett munkavállaló az uniós vagy nemzeti jog, a kollektív szerződések vagy a gyakorlat alapján jogosult lenne.
- (25) Biztosítani kell az illetékes hatóságok által végzett hatékony ellenőrzéseket és vizsgálatokat, mivel ezek alapvető fontosságúak a gyakornokok jogainak védelme és a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelem szempontjából. Célzottan kell fellépniük, hogy a rendes foglalkoztatást ne váltsák ki rejtett szakmai gyakorlatokkal, és védjék a munkavállalók jogait.
- (26) Az arra vonatkozó értékelésnek, hogy a rendes munkaviszonyt szakmai gyakorlatnak álcázzák-e, a ténybeli körülményeken kell alapulnia, nem pedig a szerződéses jogviszony formális megjelölésén. Az illetékes hatóságoknak átfogóan értékelniük kell az összes releváns tényt annak megállapításához, hogy a rendes munkaviszonyt szakmai gyakorlatnak álcázzák-e. Az illetékes hatóságok értékelésének megkönnyítése érdekében meg kell határozni azokat a kulcsfontosságú elemeket, amelyek lehetővé tennék a rendes munkaviszony és az álcázott szakmai gyakorlat közötti különbségtételt. Ezeket az elemeket eseti alapon kell értékelni, kellően figyelembe véve az egyes konkrét esetek körülményeit. Az említett elemek ezért tájékoztató és nem kimerítő jellegűek, és nincs szükség egy adott küszöbérték elérésére.
- (27) Az azonos vagy hasonló tevékenységi területen folytatott szakmai gyakorlathoz szükséges korábbi munkatapasztalat megkövetelése nem feltétlenül jelent szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszonyt, ha a munkáltató megindokolja, hogy például a korábbi munkatapasztalatok egyenértékű időszaka alternatívát jelent egy adott tevékenységi vagy szakértői területen szerzett diplomával szemben.

- (28) Amikor az illetékes hatóságok elvégzik a releváns tények elemzését a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony fennállásának megállapítása érdekében, előfordulhat, hogy nem mindig könnyen férnek hozzá az elemzés elvégzéséhez szükséges információkhoz. Annak érdekében, hogy az illetékes hatóságok el tudják látni feladataikat, a munkáltatókat kötelezni kell arra, hogy az illetékes hatóságok kérésére rendelkezésükre bocsássák a birtokukban lévő szükséges információkat.
- (29) A tagállamoknak megfelelő intézkedésekkel kell rendelkezniük annak érdekében, hogy megkönnyítsék annak értékelését, hogy egy állítólagos szakmai gyakorlat valóban szakmai gyakorlatnak minősül-e. Ennek magában kell foglalnia egy olyan határidőt, amely jelzi a szakmai gyakorlat, valamint az ugyanazon munkáltatónál végzett ismételt – akár egymást követő – szakmai gyakorlatok túlzott időtartamát. A szakmai gyakorlatok észszerű maximális időtartama főszabály szerint nem haladhatja meg a 2014. évi ajánlásban előírt hat hónapot. A tagállamok azonban rendelkezhetnek úgy, hogy indokolt lehet a hosszabb időtartam, ha objektív okokon alapul. Ilyen kivételek lehetnek például azok a szakmai gyakorlatok, amelyek teljesítése egy adott szakma gyakorlásának kötelező feltétele, és amelyek esetében a szükséges ismeretek, kompetenciák és tapasztalat megszerzése hosszabb szakmai gyakorlatot tesz szükségessé. Egyes olyan szakmai gyakorlatok esetében, amelyek a kiszolgáltatott helyzetben lévő személyek integrációját célzó aktív munkaerőpiaci politikák részét képezik, hosszabb időtartam is előnyös lehet. Egyes szakmai gyakorlatok, amelyek a formális oktatás vagy a szakképzés tantervének részét képezik, a tantervekhez kapcsolódó okok miatt hosszabb ideig tarthatnak.
- (30) A munkáltatók azon kötelezettsége, hogy az álláshirdetéseikben és a szakmai gyakorlatokra vonatkozó hirdetéseikben fel kell tüntetniük a várható feladatokra, a munkafeltételekre – beleértve a díjazást –, a szociális védelemre, valamint a tanulási és képzési elemekre vonatkozó információkat, teljesíthető az ezt az információt tartalmazó honlapra mutató link beillesztésével.
- (31) Ezen irányelven túlmenően a tagállamoknak biztosítaniuk kell a munkaviszonyban álló gyakornokokra vonatkozó, az uniós vívmányokban foglalt jogok teljes körű végrehajtását és érvényesítését.
- (32) A közelmúltbeli jogi eszközök, például az (EU) 2019/1152 irányelv és az (EU) 2023/970 irányelv⁶² a szociális vívmányokra vonatkozó jogérvényesítési rendelkezések kiterjedt rendszerét hozták létre az Unióban. Az ilyen rendelkezéseket bele kell foglalni ebbe az irányelvbe a gyakornokok ezen irányelvből és a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jogszabályokból eredő jogai hatékony érvényesítésének és védelmének biztosítása érdekében.
- (33) A gyakornokok számára biztosítani kell a hatékony és pártatlan vitarendezéshez való hozzáférést, valamint a jóvátételhez való jogot, beleértve a megfelelő kártérítést. A gyakornokokat tájékoztatni kell a jogorvoslati mechanizmusokról annak érdekében, hogy gyakorolhassák a jóvátételhez való jogukat. Tekintettel a hatékony bírói jogvédelemre vonatkozó jog alapvető jellegére, a gyakornokoknak a szakmai gyakorlat olyan megszűnését követően is részesülniük kell ebben a védelemben, amely az irányelv és a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jog által a munkavállalóknak biztosított jogok állítólagos megsértésének nyomán következett be.

⁶² Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről (EGT-vonatkozású szöveg) (HL L 132., 2023.5.17., 21. o.).

- (34) A gyakornokok hatékonyabb védelmének biztosítása érdekében a munkavállalók képviselői számára lehetővé kell tenni, hogy eljárásokban vegyenek részt az ezen irányelvből vagy a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jogszabályokból eredő jogok és kötelezettségek védelme érdekében, akár egy vagy több gyakornok nevében vagy érdekében.
- (35) A gyakornokok számára megfelelő bírósági és közigazgatási védelmet kell biztosítani a munkáltatóhoz benyújtott panaszokból vagy az ezen irányelvben vagy a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jogszabályokban foglalt jogok tiszteletben tartásának érvényesítése céljából indított eljárásokból eredő kedvezőtlen bánásmóddal és hátrányos következményekkel szemben. A gyakornokokat különösen védeni kell az elbocsátástól vagy azzal egyenértékű intézkedéstől, valamint az elbocsátásra irányuló vagy azzal egyenértékű előkészületektől az ezen irányelvben vagy a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jogszabályokban meghatározott jogok gyakorlása érdekében.
- (36) A tagállamoknak szabályokat kell megállapítaniuk az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogok megsértésének eseteire alkalmazandó hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókra vonatkozóan. A szankciók lehetnek többek között közigazgatási vagy pénzügyi szankciók, például bírságok vagy kártérítési kötelezettség, valamint egyéb típusú szankciók.
- (37) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, ezzel meghagyja a tagállamok azon előjogát, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. A meglévő jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be.
- (38) Mivel ezen irányelv céljait – nevezetesen a gyakornokok munkafeltételeinek érvényesítését, valamint a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelmet – a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban e célok jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az arányosságnak az említett cikkben foglalt elvével összhangban ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.
- (39) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő szükségtelen közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, különösen akkor, ha azok gátolják a mikro-, kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. A tagállamoknak ezért ajánlott értékelniük, hogy az átültető intézkedéseik milyen hatást gyakorolnak az ilyen vállalkozásokra – biztosítandó, hogy a rendelkezések ne sújtsák aránytalanul őket –, különös tekintettel a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív teherre, valamint ajánlott közzétenniük ezeknek az értékeléseknek az eredményeit és szükség esetén támogatást nyújtaniuk ezeknek a vállalkozásoknak.
- (40) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket. A nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően továbbá megfelelő intézkedéseket kell hozniuk a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására az irányelv rendelkezéseinek végrehajtása érdekében,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. fejezet

Általános rendelkezések

1. cikk

Tárgy

Ez az irányelv meghatározza a gyakornokok munkafeltételeinek javítását és érvényesítését, valamint a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelmet szolgáló elvek és intézkedések közös keretét.

2. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában a következő fogalommeghatározások alkalmazandók:

- a) „szakmai gyakorlat”: határozott időre szóló munkahelyi gyakorlat, amely jelentős tanulási és képzési elemet tartalmaz, és célja, hogy az érintettek a foglalkoztathatóságuk javítása és a rendes munkaviszonyba való átmenet vagy egy szakma gyakorlásának elősegítése érdekében gyakorlati és szakmai tapasztalatokat szerezzenek;
- b) „gyakornok”: minden, szakmai gyakorlaton részt vevő személy, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát;
- c) „rendes munkaviszony”: bármely munkaviszony, amely nem szakmai gyakorlat;
- d) „rendes munkaviszonyban álló munkavállaló”: minden olyan személy, aki rendes munkaviszonyban áll.

II. fejezet

Egyenlő bánásmód

3. cikk

A megkülönböztetésmentesség elve

A tagállamok biztosítják, hogy a munkafeltételek (beleértve a díjazást) tekintetében a gyakornokok ne részesüljenek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint az ugyanazon munkahelyen dolgozó hasonló, rendes munkaviszonyban álló munkavállalók, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal – például az eltérő feladatokkal, a kisebb felelősséggel, a munkaintenzitással vagy a tanulási és képzési elem súlyával – indokolható.

Ahol ugyanazon a munkahelyen nincs összehasonlítható, rendes munkaviszonyban álló munkavállaló, ott az összehasonlítás az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti jogra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással történik.

III. fejezet

Szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony

4. cikk

A szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony elleni küzdelemre irányuló intézkedések

A tagállamok rendelkezéseket hoznak az illetékes hatóságok által végzett hatékony ellenőrzésekre és vizsgálatokra vonatkozóan annak érdekében, hogy feltárják azokat a gyakorlatokat, amelyek esetében a szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony alacsonyabb szintű védelmet – beleértve a munkafeltételeket és a díjazást – biztosít a munkavállalók számára, mint amelyre az érintett munkavállaló az uniós vagy nemzeti jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat alapján jogosult lenne, és az ilyen esetekben megteszik a szükséges végrehajtási intézkedéseket.

5. cikk

A szakmai gyakorlatnak álcázott rendes munkaviszony értékelése

- (1) Annak megállapítása érdekében, hogy egy állítólagos szakmai gyakorlat rendes munkaviszonynak minősül-e, az illetékes hatóságok elvégzik az összes releváns ténybeli elem átfogó értékelését. Az értékelés figyelembe veszi többek között az alábbi indikatív elemeket:
 - a) az állítólagos szakmai gyakorlat tekintetében a jelentős tanulási vagy képzési elem hiánya;
 - b) az ugyanazon személy által ugyanazon munkáltatónál folytatott állítólagos szakmai gyakorlat túlzott időtartama vagy több és/vagy egymást követő állítólagos szakmai gyakorlat;
 - c) azonos szintű feladatok, felelősségi körök és munkaintenzitás az ugyanazon munkáltatónál hasonló munkakörben foglalkoztatott állítólagos gyakornokok és rendes munkaviszonyban álló munkavállalók esetében;
 - d) a korábbi munkatapasztalatra vonatkozó követelmény az azonos vagy hasonló tevékenységi területen szakmai gyakorlatra pályázók esetében, megfelelő indokolás nélkül;
 - e) az állítólagos szakmai gyakorlatok magas aránya az ugyanazon munkáltatóval fennálló rendes munkaviszonyokhoz képest;
 - f) ugyanazon munkáltatónál jelentős számú olyan állítólagos gyakornok, aki az állítólagos szakmai gyakorlat megkezdését megelőzően ugyanazon vagy hasonló tevékenységi területen két vagy több szakmai gyakorlatot teljesített, vagy rendes munkaviszonyban állt.
- (2) Annak érdekében, hogy az illetékes hatóságok elvégezhesék az (1) bekezdésben említett értékelést, a munkáltató kérésre az említett hatóságok rendelkezésére bocsátja a következő információkat:
 - a) a szakmai gyakorlatok és a rendes munkaviszonyok száma;
 - b) a szakmai gyakorlatok időtartama;

- c) az állítólagos gyakornokok és a hasonló beosztású, rendes munkaviszonyban álló munkavállalók munkafeltételei, beleértve a díjazást, a feladatokat és a felelősségi köröket;
 - d) a szakmai gyakorlatok tanulási és képzési elemeinek leírása;
 - e) a szakmai gyakorlatokra vonatkozó álláshirdetések.
- (3) Az (1) bekezdésben említett értékelés elősegítése érdekében a tagállamok:
- a) meghatároznak egy olyan határidőt, amely jelzi egy szakmai gyakorlat, valamint az ugyanazon munkáltatónál végzett ismételt – vagy akár egymást követő – szakmai gyakorlatok túlzott voltát;
 - b) előírják a munkáltatók számára, hogy az álláshirdetésekből és a szakmai gyakorlatokra vonatkozó hirdetésekből fel kell tüntetniük a várható feladatokra, a munkafeltételekre – beleértve a díjazást –, a szociális védelemre, valamint a tanulási és képzési elemekre vonatkozó információkat.

A tagállamok kivételeket állapíthatnak meg az a) pontban meghatározott határidő alól azokban az esetekben, amikor objektív okok indokolják a hosszabb időtartamot.

IV. fejezet

Végrehajtási és támogató intézkedések

6. cikk

A vonatkozó uniós jog végrehajtása és érvényesítése

A tagállamok hatékony intézkedéseket hoznak annak biztosítására, hogy a munkavállalókra alkalmazandó valamennyi vonatkozó uniós jogszabályt teljes mértékben végrehajtsák és érvényesítsék a gyakornokok tekintetében. A tagállamok mindenekelőtt:

- a) biztosítják, hogy a gyakornokok jogaira vonatkozó információk világos, átfogó és könnyen hozzáférhető módon nyilvánosan elérhetőek legyenek;
- b) iránymutatást dolgoznak ki a gyakornokok munkáltatói számára a szakmai gyakorlatok jogi keretével kapcsolatban, beleértve a vonatkozó munkajogi és szociális védelmi szempontokat;
- c) gondoskodnak az illetékes hatóságok által a gyakornokokra vonatkozó munkajog érvényesítése érdekében végzett hatékony ellenőrzésekről és vizsgálatokról;
- d) biztosítják, hogy az illetékes hatóságok rendelkezzenek a hatékony ellenőrzések és vizsgálatok elvégzéséhez szükséges emberi, műszaki és pénzügyi erőforrásokkal, továbbá hatáskörrel a hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciók kiszabására;
- e) fejlesztik az illetékes hatóságok azon képességét – különösen képzések és iránymutatások révén –, hogy proaktívan megcélozzák és felelősségre vonják a szabályokat be nem tartó munkáltatókat;
- f) az illetékes hatóságokkal együttműködve csatornákat biztosítanak a gyakornokok számára a szakmai mulasztások és a rossz munkafeltételek bejelentésére, és tájékoztatást nyújtanak ezekről a csatornákról.

7. cikk
Jóvátételhez való jog

A tagállamok gondoskodnak arról, hogy az ezen irányelvből vagy a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jogszabályokból eredő jogok megsértése esetén a gyakornokok részére – beleértve azokat is, akiknek a munkaviszonya már megszűnt – biztosított legyen a tényleges és pártatlan vitarendezés lehetősége, valamint a jóvátételhez való jog, beleértve a megfelelő kártérítést.

8. cikk
A gyakornokok nevében vagy érdekében indított eljárások

A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői bármely vonatkozó bírósági vagy közigazgatási eljárásban részt vehessenek az ezen irányelvből vagy a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jogszabályokból eredő jogok és kötelezettségek érvényesítése érdekében. E képviselők az ezen irányelvből vagy a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jogszabályokból eredő bármely jog vagy kötelezettség megsértése esetén eljárhatnak egy vagy több gyakornok nevében vagy érdekében, az adott gyakornok vagy gyakornokok jóváhagyásával.

9. cikk
A kedvezőtlen bánásmód és a hátrányos következmények elleni védelem

- (1) A tagállamok bevezetik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy megvédjék a gyakornokokat és képviselőiket attól, hogy a munkáltatóhoz benyújtott panaszokból vagy az ebben az irányelvben vagy a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jogszabályokban biztosított jogok érvényre juttatása érdekében indított bármely eljárásból fakadóan a munkáltató kedvezőtlen bánásmódban részesítse őket, illetve attól, hogy az ilyen panaszok vagy eljárások hátrányos következményekkel járjanak rájuk nézve.
- (2) A tagállamok mindenekelőtt megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy megtiltsák a gyakornokoknak az ezen irányelv vagy a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jogszabályok által biztosított jogaik gyakorlása miatti elbocsátását vagy az ezzel egyenértékű intézkedéseket, valamint az elbocsátásukat célzó vagy azzal egyenértékű előkészületeket.
- (3) Amennyiben a gyakornokok úgy ítélik meg, hogy elbocsátásukra vagy az ezzel egyenértékű hatással járó intézkedésekre azon az alapon került sor, hogy gyakorolták az ezen irányelv vagy a munkavállalókra alkalmazandó egyéb uniós jogszabályok által biztosított jogaikat, kérhetik a munkáltatótól az elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű intézkedés megfelelően megalapozott indoklását. A munkáltatónak az említett indokokat írásban kell közölnie.
- (4) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy amennyiben a (3) bekezdésben említett gyakornokok bíróság vagy egyéb illetékes hatóság vagy szerv előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy ilyen elbocsátás vagy azzal egyenértékű intézkedések történtek, a munkáltató legyen köteles bizonyítani, hogy az elbocsátásra vagy az azzal egyenértékű intézkedésekre nem a (2) bekezdésben említett okokból került sor.
- (5) A tagállamoknak a (4) bekezdést nem kell alkalmazniuk azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy más illetékes hatóság vagy szerv feladata a tényállás feltárása.

- (6) Ellenkező tagállami rendelkezés hiányában a (4) bekezdés nem vonatkozik a büntetőeljárásokra.

10. cikk
Szankciók

A tagállamok megállapítják az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése vagy az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük.

V. fejezet
Záró rendelkezések

11. cikk
A védelmi szint csökkentésének tilalma és a kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

- (1) Ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy csökkentené a munkavállalók más uniós jogi eszközök, nemzeti jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által biztosított védelmi szintjét.
- (2) Ez az irányelv nem képezhet jogalapot a munkavállalók – köztük a gyakornokok – számára a tagállamok által már biztosított általános védelmi szint csökkentésére.
- (3) Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék.

12. cikk
Átültetés és végrehajtás

- (1) A tagállamok meghozzák az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy ennek az irányelvnek [két évvel a hatálybalépést követően]-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.
- (2) Amikor a tagállamok elfogadják az (1) bekezdésben említett rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.
- (3) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.
- (4) A tagállamok – nemzeti joguknak és gyakorlatuknak megfelelően – megfelelő intézkedéseket hoznak a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására az irányelv végrehajtása érdekében.
- (5) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.

13. cikk
Jelentéstétel és felülvizsgálat

- (1) A tagállamok [öt évvel az átültetést követően]-ig közölnek a Bizottsággal az ezen irányelv végrehajtására vonatkozó minden olyan információt, amelyre a Bizottságnak szüksége van a jelentéstétel elkészítéséhez. Ezeknek az információknak tartalmazniuk kell a szakmai gyakorlatokra vonatkozó adatokat az ezen irányelv végrehajtásának megfelelő nyomon követése és értékelése céljából.
- (2) A Bizottság az (1) bekezdésben említett jelentést továbbítja az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. A jelentést adott esetben jogalkotási javaslatnak kell kísérnie.

14. cikk
Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

15. cikk
Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök