

V Bruseli 22. marca 2024
(OR. en)

8148/24

**Medziinštitucionálny spis:
2024/0068(COD)**

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

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	21. marca 2024
Komu:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2024) 132 final
Predmet:	Návrh – SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o lepších pracovných podmienkach pre štážistov, ich presadzovaní a boji proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže („smernica o stáži“)

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2024) 132 final.

Príloha: COM(2024) 132 final



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 20. 3. 2024
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**o lepších pracovných podmienkach pre stážistov, ich presadzovaní a boji proti
vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže („smernica o stáži“)**

(Text s významom pre EHP)

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

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

• Dôvody a ciele návrhu

Predsedníčka von der Leyenová vo svojich politických usmerneniach¹ zdôraznila potrebu posilniť európske sociálne trhové hospodárstvo a podporiť „rast, ktorý bude vytvárať kvalitné pracovné miesta, najmä pre mladých ľudí“.

Problém nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ aj naďalej pretrváva, pričom miera nezamestnanosti mladých ľudí je viac ako dvakrát vyššia ako celková miera nezamestnanosti². Osobitnou výzvou je aktivácia väčšieho počtu mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), a ktorí čelia osobitným prekážkam, ktoré bránia ich účasti na trhu práce. Preto sa v Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv³ stanovuje cieľová hodnota znížiť do roku 2030 mieru mladých ľudí vo veku 15 – 29 rokov, ktorí patria do kategórie NEET, z 12,6 % (2019) na 9 %, a to zlepšením ich vyhliadok na zamestnanie.

Stáže môžu byť pre mladých ľudí príležitosťou získať praktické a odborné skúsenosti a zlepšiť si zručnosti, čo im uľahčí prístup na trh práce. Zamestnávateľom dávajú možnosť prilákať, vyškoliť a udržať si zamestnancov. Hodnota stáže však závisí od jej kvality. Kvalitná stáž si vyžaduje spravodlivé a transparentné pracovné podmienky a primeraný obsah vzdelávania. Inkluzívne stáže môžu navyše pomôcť dostať sa na trh práce všetkým vrátane mladých ľudí v zraniteľnom postavení.

Podľa odhadov založených na údajoch z európskeho výberového zisťovania pracovných síl (EÚ-VZPS) je v EÚ 3,1 milióna stážistov (údaje z roku 2019), z ktorých je 1,6 milióna platených stážistov a 1,5 milióna neplatených. Čoraz viac stážistov v EÚ sa zúčastňuje na cezhraničných stážach (21 % v roku 2023 v porovnaní s 9 % v roku 2013)⁴, čo dokazuje, že stáže majú potenciál prispieť k spravodlivej mobilite pracovnej sily v EÚ. Z odhadov takisto vyplýva, že v roku 2019 približne 370 000 platených stážistov⁵ absolvovalo dlhodobú stáž (dlhšie ako 6 mesiacov) vrátane po sebe nasledujúcich alebo opakujúcich sa stáží u toho istého zamestnávateľa. Približne 100 000 z nich absolvovalo dlhodobú stáž s nedostatočným obsahom vzdelávania⁶.

Odporúčanie Rady z roku 2014 o rámci kvality pre stáže je významným referenčným bodom na určenie toho, čo predstavuje kvalitnú stáž. Stanovujú sa v ňom usmernenia pre stáže mimo učebných plánov a povinnej odbornej prípravy.

¹ Politické usmernenia pre budúcu Európsku komisiu 2019 – 2024. „Ambicióznejšia Únia. Môj plán pre Európu.“ K dispozícii [online](#).

² Nezamestnanosť mladých ľudí (15 – 25 rokov) bola v januári 2024 na úrovni 14,9 % v porovnaní s celkovou mierou nezamestnanosti (20 – 64 rokov) na úrovni 6 % (Eurostat).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Rýchly prieskum Eurobarometra 523 \(2964/FL523\)](#).

⁵ Nepatria sem stáže, ktoré sú povinné na prístup k určitej profesii.

⁶ Tieto čísla by sa mali vykladať opatrne, pretože vychádzajú z kombinácie výsledkov rýchleho prieskumu Eurobarometra 523 (podiel stážistov, ktorí absolvovali stáž s celkovým trvaním dlhším ako 6 mesiacov a súčasne uviedli, že nezískali poznatky užitočné pre vykonávanie profesie) a údajov EÚ-VZPS o počte platených stážistov.

Komisia vo svojom hodnotení tohto odporúčania Rady z roku 2023⁷ konštatovala, že rámec kvality pre stáže má pozitívny vplyv na kvalitu stáží v EÚ. Takisto sa potvrdilo, že stáže sú pre mladých ľudí naďalej dôležitým spôsobom vstupu na trh práce. Kvalitné stáže môžu byť aj užitočnou príležitosťou na zvýšenie úrovne zručností a/alebo rekvalifikáciu pre ľudí v každom veku, ktorí môžu takto získať praktické zručnosti na pracovisku a vydať sa vo svojej kariére novým smerom.

Komisia však v hodnotení zdôraznila aj oblasti, ktoré možno ešte viac posilniť a zlepšiť. Napríklad odporučila lepšie začlenenie zásad kvality do vnútroštátnych právnych predpisov, najmä v prípade stáží na otvorenom trhu, prísnejšie monitorovanie a presadzovanie s cieľom zabezpečiť uplatňovanie zásad kvality v praxi a zvýšenie informovanosti rôznych kľúčových zainteresovaných strán. Takisto vyzdvihla potrebu výraznejšej podpory pre zamestnávateľov, napríklad prostredníctvom finančnej podpory a praktického usmernenia. Komisia navyše v hodnotení zdôraznila, že by sa malo zintenzívniť úsilie, aby sa mladým ľuďom poskytovali konkrétnejšie a praktickejšie informácie o cezhraničných stážach. Určila aj dodatočné kritériá kvality, ako sú napríklad spravodlivé odmeňovanie a sociálna ochrana, pravidlá týkajúce sa stáží na diaľku/hybridných stáží, lepšie riešenie potrieb skupín v zraniteľnom postavení a výraznejšia podpora stážistov počas stáže a po jej skončení. Okrem toho sa v hodnotení uvádza možnosť rozšíriť rozsah pôsobnosti rámca kvality pre stáže tak, aby sa okrem stáží na otvorenom trhu a stáží, ktoré sú súčasťou aktívnych politík trhu práce (APTP), vzťahoval aj na iné stáže, napríklad tie, ktoré sú súčasťou učebných plánov formálneho vzdelávania a odbornej prípravy.

Na zlepšenie kvality stáží vyzvali Komisiu rôzne zainteresované strany:

- Správa o konečnom výsledku Konferencie o budúcnosti Európy⁸ obsahuje výzvu na zabezpečenie toho, aby stáže a pracovné miesta pre mladých ľudí spĺňali normy kvality vrátane odmeňovania a aby sa neplatené stáže na trhu práce a mimo formálneho vzdelávania zakázali prostredníctvom právneho nástroja.
- Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) vo svojom stanovisku „Rovnaké zaobchádzanie s mladými ľuďmi na trhu práce“ z 15. júna 2023⁹ uviedol, že stáže by mali ponúkať kvalitný obsah vzdelávania a primerané pracovné podmienky a nemali by byť náhradou za riadne pracovné miesta ani byť podmienkou pracovného umiestnenia.
- Výbor regiónov vo svojom stanovisku „Podpora zamestnanosti mladých ľudí: most k pracovným miestam pre ďalšiu generáciu – posilnenie záruky pre mladých ľudí“ z 5. februára 2021¹⁰ skonštatoval, že stáže a učňovská príprava by mladým ľuďom mali v prvom rade poskytovať vzdelávaciu skúsenosť, ktorá im môže pomôcť pri rozhodovaní o ich budúcej kariére a rozvíjaní zručností s cieľom získať prístup k trvalému zamestnaniu.

Európsky parlament prijal 14. júna 2023 uznesenie na základe článku 225 ZFEÚ¹¹, v ktorom vyzýva Komisiu, aby aktualizovala a posilnila odporúčanie Rady z roku 2014 a premenila ho

⁷ K dispozícii [online](#).

⁸ [Konferencia o budúcnosti Európy. Správa o konečnom výsledku. Máj 2022.](#)

⁹ [K dispozícii online.](#)

¹⁰ [K dispozícii online.](#)

¹¹ [K dispozícii online.](#)

na silnejší legislatívny nástroj. Ďalej vyzval Komisiu, aby zabezpečila minimálne štandardy kvality pre stáže vrátane odmeňovania.

Komisia v tejto súvislosti vo svojom pracovnom programe na rok 2023¹² v rámci svojho záväzku vykonávať Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv a dosiahnuť cieľové hodnoty EÚ do roku 2030 v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby oznámila aktualizáciu rámca kvality pre stáže s cieľom riešiť problémy, ako je spravodlivé odmeňovanie či prístup k sociálnej ochrane.

Tento návrh smernice odzrkadľuje politický záväzok vyjadrený v politických usmerneniach predsedníčky von der Leyenovej predložiť v reakcii na uznesenia Európskeho parlamentu vychádzajúce z článku 225 ZFEÚ legislatívny návrh, a to pri plnom rešpektovaní zásad proporcionality, subsidiarity a lepšej tvorby práva. Vzhľadom na tieto zásady a právne obmedzenia opatrení EÚ zakotvené v zmluvách sa návrh smernice zameriava na podporu členských štátov, pokiaľ ide o lepšie pracovné podmienky pre štážistov, ich presadzovanie a boj proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže.

Navrhovaná smernica sa vzťahuje na štážistov, ktorí sú v riadnom pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, a to bez ohľadu na druh stáže. Navrhovanú smernicu dopĺňa návrh posilneného odporúčania Rady¹³, ktoré sa vzťahuje na všetkých štážistov a zaoberá sa širšou problematikou kvality a inkluzívnosti vrátane prístupu k sociálnej ochrane. Navrhované odporúčanie Rady sa vzťahuje na štážistov, ktorí sú pracovníkmi, len do tej miery a v takom rozsahu, pokiaľ nie sú v práve EÚ stanovené rovnocenné alebo priaznivejšie ustanovenia.

V návrhu smernice sa riešia dve problematické a nezákonné situácie, ktoré sa zistili vo všetkých druhoch stáží v EÚ:

- Ak sa stáže **využívajú na zamýšľaný účel**, t. j. poskytnúť štážistom príležitosť získať praktické a odborné skúsenosti, zlepšiť si zručnosti a získať prístup na trh práce, ale nie sú v súlade s platnými právnymi predpismi EÚ alebo vnútroštátnymi právnymi predpismi, ide o **stáže, ktoré nie sú v súlade s predpismi**. V týchto prípadoch štážisti nemajú všetky práva, na ktoré majú nárok. Ako sa uvádza v sprievodnej správe o posúdení vplyvu, dôkazy o nedodržíavaní predpisov sa našli v celej EÚ. Okrem toho je pravdepodobné, že nedodržíavanie predpisov sa dostatočne nenahlasuje, pretože regulačné prístupy v členských štátoch sú zložité, vo všeobecnosti sa nedostatočne presadzujú a existujú aj osobitné prekážky, ktoré bránia štážistom podniknúť právne kroky alebo podať sťažnosť (napr. krátke trvanie zmlúv, potreba zabezpečiť si stabilnejšie postavenie na trhu práce, skutočná alebo vnímaná závislosť od zamestnávateľa, strach z negatívnych dôsledkov podniknutia právnych krokov alebo podania sťažnosti alebo chýbajúce komunikačné kanály na nahlasovanie či prístup k zastupovaniu).
- Ak sa údajné stáže **nevyužívajú na zamýšľaný účel** a nahrádzajú sa nimi riadne zamestnanecké pozície, ide o **vydávanie riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže**. V týchto prípadoch poskytovatelia stáží obchádzajú právne predpisy EÚ alebo vnútroštátne právne predpisy a kolektívne zmluvy, ktoré sa vzťahujú na riadnych zamestnancov.

¹² [COM\(2022\) 548 final](#).

¹³ COM(2024) 133.

Problematické a nezákonné využívanie stáží zhoršuje pracovné podmienky stážistov a riadnych zamestnancov a naruša sociálnu spravodlivosť. Môžu sa tým vytvárať aj nerovnaké podmienky pre poskytovateľov stáží, čo predstavuje problém pre podniky vrátane malých a stredných podnikov (MSP). Využívaním stáží, ktoré nie sú v súlade s predpismi, alebo vydávaním riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže si zamestnávateľia znižujú náklady, čím získavajú nespravodlivú konkurenčnú výhodu v porovnaní so zamestnávateľmi, ktorí dodržiavajú predpisy. Nezákonné stáže, najmä riadne pracovnoprávne vzťahy, ktoré sa vydávajú za stáže, zaťažujú aj verejné príjmy, pretože sa z nich neodvádzajú povinné príspevky na sociálne zabezpečenie a dane.

Na základe výsledkov hodnotenia rámca kvality pre stáže, ďalšieho zhromažďovania dôkazov a dvojfázovej porady so sociálnymi partnermi EÚ podľa článku 154 ZFEÚ sa navrhovaná smernica zameriava na dosiahnutie týchto špecifických cieľov.

Lepšie pracovné podmienky pre stážistov a ich presadzovanie

Navrhovanou smernicou sa stanovuje zásada nediskriminácie s cieľom zabezpečiť, aby sa so stážistami, pokiaľ ide o pracovné podmienky (vrátane odmeňovania), nezaobchádzalo menej priaznivo ako s porovnateľnými pracovníkmi v tej istej organizácii, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Navrhovaná smernica obsahuje niekoľko ustanovení, ktoré pomáhajú stážistom brániť práva, ktoré majú ako pracovníci. Zabezpečuje sa ňou napríklad, aby sa zástupcovia pracovníkov mohli zapojiť do konaní na presadzovanie práv stážistov. Zavádza sa povinnosť členských štátov zriadiť komunikačné kanály, prostredníctvom ktorých budú môcť stážisti nahlasovať porušovanie povinností a zlé pracovné podmienky.

Boj proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže

V navrhovanej smernici sa od členských štátov vyžaduje, aby zabezpečili účinné kontroly a inšpekcie príslušnými orgánmi s cieľom odhaľovať vydávanie riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže a prijať opatrenia na presadzovanie dodržiavania predpisov. Pri určovaní toho, či stáž predstavuje riadny pracovnoprávny vzťah vydávaný za stáž, by príslušné orgány museli pri celkovom posúdení zohľadniť súbor indikačných prvkov stanovených na úrovni EÚ. Na uľahčenie tohto posúdenia musia zamestnávateľia poskytnúť príslušným orgánom prístup k určitým informáciám vrátane počtu, trvania a pracovných podmienok stáží. Od členských štátov sa takisto vyžaduje, aby určili lehotu stanovujúcu nadmerné trvanie stáže a opakovaných stáží u toho istého zamestnávateľa vrátane po sebe nasledujúcich stáží. Vnútroštátnym orgánom to pomôže identifikovať možné vydávanie riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže. Okrem toho sa v navrhovanej smernici od členských štátov vyžaduje, aby zabezpečili zvýšenie transparentnosti na strane zamestnávateľov tým, že v oznámeniach o voľných pracovných miestach pre stážistov a inzercii stáží budú uvádzať aj informácie o predpokladaných povinnostiach a pracovných podmienkach vrátane odmeňovania, sociálnej ochrany a prvkov vzdelávania a odbornej prípravy.

• Súlad s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky

EÚ si v rámci Európskeho roka zručností stanovila za cieľ podporovať prístup, v ktorom je normou zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia. Doplnením chýbajúcich zručností a riešením nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami v rámci EÚ sa zvýši konkurencieschopnosť najmä mikropodnikov a malých a stredných podnikov, keďže sa lepšie zosúladiť potreby zamestnávateľov so zručnosťami a ambíciami ľudí. Rovnaký prístup k rozvoju zručností a učeniu sa na pracovisku pomôže znížiť nerovnosti, a to najmä tým, že ľuďom umožní naplno sa zapojiť do hospodárstva a spoločnosti. Európsky rok zručností

nadväzuje na Európsky rok mládeže, v ktorom sa kladol dôraz na potrebu poskytnúť ďalší impulz na vytváranie kvalitných pracovných príležitostí pre mladých ľudí v súlade s jedenástimi cieľmi stratégie EÚ pre mládež na roky 2019 – 2027¹⁴. Komisia sa vo svojom oznámení o Európskom roku mládeže 2022 zaviazala, že v roku 2024 aktualizuje svoj rámec kvality pre stáže s cieľom riešiť problémy vrátane spravodlivého odmeňovania a prístupu k sociálnej ochrane¹⁵.

V balíku Komisie na podporu zamestnanosti mladých ľudí¹⁶ z júla 2020 boli navrhnuté odporúčania: Most k pracovným miestam – posilnenie záruky pre mladých ľudí¹⁷ a modernizovaný európsky rámec pre odborné vzdelávanie a prípravu, pričom Rada obe odporúčania prijala¹⁸. V prvom sa výslovne odporúča, aby ponuky stáží spĺňali minimálne normy stanovené v rámci kvality pre stáže. V druhom sa uvádzajú kľúčové zásady na zabezpečenie toho, aby sa odborné vzdelávanie a príprava rýchlo prispôbili potrebám trhu práce a poskytovali kvalitné možnosti vzdelávania pre mladých ľudí aj dospelých. Silný dôraz sa kladie na lepšie možnosti učenia sa na pracovisku a lepšie zabezpečovanie kvality.

Podobne ako stáže, aj učňovská príprava je dôležitým prostriedkom, ktorý uľahčuje prechod na trh práce. Balík na podporu zamestnanosti mladých ľudí dodal nový impulz pre učňovskú prípravu, a to aj prostredníctvom Európskeho združenia učňovskej prípravy¹⁹.

Cieľom týchto iniciatív bolo zlepšiť kvalitu a účinnosť opatrení EÚ na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Sú financované z prostriedkov EÚ. Okrem iného sa nimi vykonáva prvá a štvrtá zásada Európskeho piliera sociálnych práv. V týchto zásadách sa stanovuje právo na „kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie“ a právo mladých ľudí na „ďalšie vzdelávanie, učňovskú prípravu, stáž alebo ponuku kvalitného pracovného miesta do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia vzdelávania“.

V pracovnom a sociálnom *acquis* EÚ sa stanovujú minimálne normy prostredníctvom viacerých právnych nástrojov. Cieľom ustanovení o presadzovaní, ktoré sú súčasťou návrhu smernice, je zabezpečiť, aby stážisti, ktorí sú pracovníkmi, mali tieto práva. Pre týchto stážistov majú osobitný význam tieto právne nástroje na úrovni EÚ:

- Smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach²⁰ obsahuje opatrenia na zabezpečenie vhodných pracovných podmienok ľudí v atypických formách zamestnania. Patrí sem aj právo na získanie podrobných informácií v písomnej forme o základných aspektoch ich práce. Minimálne normy stanovené v smernici sú obzvlášť dôležité pre stážistov vzhľadom na obvykle obmedzené trvanie ich pracovnoprávneho vzťahu a zraniteľné postavenie na trhu práce.
- Smernica o práci na dobu určitú²¹, ktorej cieľom je zlepšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie pracovníkov

¹⁴ [Ú. v. EÚ C 456](#), 18.12.2018, s. 16.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ Ú. v. EÚ C 372, 4.11.2020, s. 1 – 9.

¹⁸ Ú. v. EÚ C 417, 2.12.2020, s. 1 – 16.

¹⁹ [K dispozícii online](#).

²⁰ Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105 – 121.

²¹ Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43 – 48. V doložke 2 smernice o práci na dobu určitú sa stanovuje, že členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri môžu stanoviť, že smernica sa nevzťahuje na pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je počiatočná odborná príprava a učňovská

na dobu určitú (vrátane stážistov) oproti porovnateľným stálym pracovníkom. Vytvára právny rámec na predchádzanie zneužívaniu vyplývajúceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú. Zabezpečuje aj prístup pracovníkov na dobu určitú k vhodným možnostiam odbornej prípravy a k informáciám o voľných pracovných miestach v podniku s cieľom získať trvalé pracovné miesto.

- Smernica o primeraných minimálnych mzdách v EÚ²² vytvára rámec na zlepšenie primeranosti minimálnych miezd v členských štátoch so zákonnou minimálnou mzdou. Ďalším cieľom tejto smernice je podporovať kolektívne vyjednávanie vo všetkých členských štátoch a zároveň zlepšiť účinný prístup pracovníkov k právam na ochranu formou minimálnej mzdy, ak je stanovená vo vnútroštátnych právnych predpisoch a/alebo v kolektívnych zmluvách. Uvádza sa v nej, že ak členské štáty povolia rôzne sadzby zákonnej minimálnej mzdy pre konkrétne skupiny pracovníkov, zabezpečia, aby takéto rozdielne sadzby rešpektovali zásadu nediskriminácie a zásadu proporcionality.
- Rámcová smernica o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (BOZP)²³, v ktorej sa stanovujú hlavné zásady podpory zlepšovania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zaručujú sa ňou minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v celej EÚ. V tejto rámcovej smernici sa potvrdzuje, že z hľadiska bezpečného pracoviska sa na pracovníkov a stážistov vzťahujú rovnaké pravidlá. Túto smernicu dopĺňajú ďalšie smernice zamerané na konkrétne aspekty bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- V smernici Rady, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani²⁴, sa stanovuje všeobecný rámec pre boj proti diskriminácii na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie. Výslovne sa v nej zakazuje diskriminácia mladých stážistov z dôvodu ich veku.

V odporúčaní Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby²⁵ sa členským štátom odporúča, aby pracovníkom (vrátane stážistov, ktorí sú pracovníkmi) aj samostatne zárobkovo činným osobám zabezpečili prístup k účinnej a primeranej sociálnej ochrane. Odporúčanie sa týka dávok v nezamestnanosti, nemocenských dávok, dávok v materstve a otcovstve, dávok v invalidite, starobných a pozostalostných dávok a dávok v súvislosti s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania.

V odporúčaní Rady týkajúcom sa európskeho rámca pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu²⁶ sa stanovuje 14 kritérií na vymedzenie kvalitnej a účinnej učňovskej prípravy, ktoré zabezpečujú tak rozvoj pracovných zručností, ako aj osobný rozvoj učňov. Zohľadňuje sa v ňom rozmanitosť systémov odborného vzdelávania a prípravy v EÚ. V niektorých prípadoch by do rozsahu pôsobnosti tejto smernice mohli patriť aj učni, na ktorých sa vzťahuje európsky rámec pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu, v rozsahu, v akom sa na

príprava, alebo pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátneho alebo štátom podporovaného programu odbornej prípravy, integrácie a odbornej rekvalifikácie.

²² Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022, s. 33 – 47.

²³ Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1 – 8.

²⁴ Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16 – 22.

²⁵ Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1 – 8.

²⁶ Ú. v. EÚ C 153, 2.5.2018, s. 1 – 6.

nich vzťahuje pojem „pracovník“, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platnej v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora EÚ.

- **Súlad s ostatnými politikami Únie**

Návrh je v súlade s nedávnymi politikami EÚ, ktorých cieľom je posilniť postavenie ľudí prostredníctvom vzdelávania, odbornej prípravy a zručností. Cieľom Európskeho programu v oblasti zručností²⁷ je posilniť udržateľnú konkurencieschopnosť EÚ, zabezpečiť sociálnu spravodlivosť a podporiť odolnosť mladých ľudí.

Návrh je takisto v súlade s návrhom odporúčania Rady z 15. novembra 2023 s názvom „Európa v pohybe“ – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých²⁸. Jeho cieľom je sprístupniť možnosti vzdelávania v celej EÚ všetkým mladým ľuďom vrátane mladých ľudí s nedostatkom príležitostí, ako sú napríklad osoby so zdravotným postihnutím. Okrem toho má propagovať EÚ ako atraktívnu vzdelávaciu destináciu pre talenty z krajín mimo EÚ.

Investovanie finančných prostriedkov do zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie tvorí podstatu Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+), Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, Fondu na spravodlivú transformáciu, programu Erasmus+ a programu Digitálna Európa. Rozvoj zručností podporujú aj investície Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR) do infraštruktúry a vybavenia v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy.

Táto iniciatíva je takisto jedným z opatrení uvedených v akčnom pláne Komisie týkajúcom sa nedostatku zručností a pracovnej sily v EÚ²⁹.

2. PRÁVNY ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

- **Právny základ**

Návrh sa zakladá na článku 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ, ktorý upravuje prijímanie smerníc stanovujúcich minimálne požiadavky, okrem iného v súvislosti s „pracovnými podmienkami“, ako sa uvádza v článku 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ, pričom sa však nesmú ukladať správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov. Keďže neobsahuje opatrenia, ktoré by priamo ovplyvňovali úroveň odmeny, v plnej miere rešpektuje obmedzenia, ktoré pre činnosť Únie vyplývajú z článku 153 ods. 5 ZFEÚ.

- **Subsidiarita (v prípade inej ako výlučnej právomoci)**

Rámec kvality pre stáže z roku 2014 pomáha členským štátom vykonávať politiky a legislatívne zmeny, a to predovšetkým v členských štátoch s menej rozvinutými systémami stáží. Vo všetkých členských štátoch však pretrvávajú výrazné výzvy súvisiace s využívaním stáží, ich kvalitou a prístupom k nim. Iniciatíva EÚ môže pomôcť koordinovať úsilie členských štátov a zamerať ho na opatrenia, ktorými sa môžu vyriešiť konkrétne problémy zistené pri všetkých druhoch stáží. Stanoviť spoločné pravidlá na vytvorenie jednotného rámca zásad a minimálnych noriem vo všetkých členských štátoch je možné iba prostredníctvom opatrenia na úrovni EÚ. Takáto iniciatíva by podporila vzostupnú sociálnu konvergenciu členských štátov a lepšie presadzovanie existujúcich pracovných práv, čím by prispela k vyrovnanejším podmienkam pre stážistov a poskytovateľov stáží v EÚ.

²⁷ COM(2020) 274 final.

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

²⁹ COM(2024) 131.

Opatrenia, ktoré by prijali iba členské štáty v reakcii na potrebu presadzovať pracovné podmienky štážistov a bojovať proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže, by nemuseli priniesť rovnakú úroveň ochrany, pokiaľ ide o transparentnosť a predvídateľnosť, a hrozilo by zväčšovanie rozdielov medzi členskými štátmi. Zistené výzvy sa preto musia riešiť na úrovni EÚ.

Navrhovaná smernica je založená na minimálnej harmonizácii vnútroštátnych systémov, pri ktorej sa rešpektuje diskrečná právomoc členských štátov stanoviť prísnejšie normy a poskytuje sa možnosť poveriť jej vykonávaním sociálnych partnerov. V súlade s článkom 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ smernica podporí a doplní činnosť členských štátov minimálnymi požiadavkami na postupné uskutočňovanie.

- **Proporcionalita**

Týmto návrhom sa stanovujú minimálne požiadavky, čím sa zaistí, aby miera intervencie neprekročila minimum potrebné na dosiahnutie cieľov návrhu. Členské štáty, ktoré už majú zavedené priaznivejšie ustanovenia než ustanovenia obsiahnuté v tomto návrhu, nebudú musieť svoje právne predpisy zmeniť ani zmierniť. Členské štáty sa takisto môžu rozhodnúť ísť nad rámec stanovených minimálnych noriem. Náklady spojené s týmto návrhom sú primerané a odôvodnené vzhľadom na cieľ posilniť presadzovanie pracovných podmienok štážistov.

Zásada proporcionality bola vzhľadom na rozsah a povahu identifikovaných problémov dodržaná. Napríklad zamestnávateľia musia poskytovať orgánom informácie o sťažach len na požiadanie. V posúdení vplyvu, ktoré je sprievodným dokumentom k tejto iniciatíve, sa posudzovali a porovnávali možnosti politiky, pokiaľ ide o ich proporcionalitu, oproti základnému scenáru. Uprednostňovaná možnosť ponecháva členským štátom priestor na vymedzenie spôsobu a formy intervencie na dosiahnutie cieľov. Neprekračuje teda rámec toho, čo je potrebné na riešenie zistených problémov a dosiahnutie špecifických cieľov.

- **Výber nástroja**

V článku 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ sa výslovne uvádza, že smernice sú vhodným právnym nástrojom na stanovenie minimálnych požiadaviek týkajúcich sa pracovných podmienok na ich postupné uskutočňovanie členskými štátmi.

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ *EX POST*, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

- **Hodnotenia *ex post*/kontroly vhodnosti existujúcich právnych predpisov**

V rokoch 2022 – 2023 sa uskutočnilo hodnotenie³⁰ odporúčania Rady z roku 2014 o rámci kvality pre stáže. Hoci sú stáže naďalej pre mladých ľudí dôležitým spôsobom vstupu na trh práce, zistilo sa, že existuje priestor na zlepšenie z hľadiska uplatňovania zásad rámca kvality pre stáže v praxi, ako aj monitorovania a presadzovania príslušných vnútroštátnych právnych predpisov upravujúcich stáže. Rôzne skupiny zainteresovaných strán považovali za potrebné ďalej posilniť práva štážistov v oblasti odmeňovania a sociálnej ochrany.

³⁰ Európska komisia (2023). *Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships* (Hodnotenie odporúčania Rady o rámci kvality pre stáže) [[SWD\(2023\) 9 final](#)].

- **Konzultácie so zainteresovanými stranami**

V roku 2022 sa uskutočnili osobitné konzultačné činnosti v rámci hodnotenia rámca kvality pre stáže Komisiou v roku 2023³¹, a to najmä prostredníctvom prieskumu verejnej konzultácie. Súčasťou hodnotenia boli aj cielené konzultácie s vnútroštátnymi a regionálnymi orgánmi zodpovednými za politiky v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti, so sociálnymi partnermi, s poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy, akademickými expertmi zaoberajúcimi sa otázkami trhu práce, organizáciami zastupujúcimi mladých ľudí, mladými (bývalými, súčasnými a potenciálnymi budúcimi) stážistami a ďalšími zainteresovanými stranami na úrovni EÚ, vnútroštátnej a regionálnej úrovni. Na oslovenie všetkých týchto zainteresovaných strán sa použili rozličné konzultačné činnosti a metódy, napríklad rozhovory, cielené konzultačné stretnutia, cielený prieskum medzi stážistami a prípadové štúdie.

V súvislosti s týmto návrhom sa uskutočnila dvojfázová porada so sociálnymi partnermi EÚ podľa článku 154 ZFEÚ. Počas prvej fázy, ktorá sa uskutočnila od 11. júla do 15. septembra 2023, sa porady so sociálnymi partnermi zameriavali na potrebu a možné smerovanie opatrení EÚ³². V druhej fáze, od 28. septembra do 9. novembra 2023, sa porady Komisie so sociálnymi partnermi týkali cieľov a potenciálnych legálnych možností, pokiaľ ide o opatrenia EÚ³³. Odborové zväzy uvítali zámer Komisie aktualizovať rámec kvality pre stáže. Konštatovali, že hoci zásady rámca kvality pre stáže sú stále relevantné, stážisti potrebujú záväznú ochranu (vo forme smernice), aby mali zabezpečené spravodlivé odmeňovanie, dobré pracovné podmienky a sociálnu ochranu. Táto smernica by mala zaistiť prístup ku všetkým právam, ktoré majú riadni zamestnanci na základe existujúcich právnych predpisov EÚ. Odborové zväzy zdôraznili, že hlavným cieľom opatrení EÚ musí byť stanovenie záväzných minimálnych noriem pre stáže v EÚ a vytvorenie rovnakých podmienok odrádzajúcich od zneužívania. Zamestnávateľia konštatovali, že zásady rámca kvality pre stáže z roku 2014 sú stále relevantné. Podľa ich názoru by sa mal klásť väčší dôraz na jeho vykonávanie a monitorovanie, ale revidovaným odporúčaním Rady by sa podľa nich dosiahla správna rovnováha medzi presadzovaním minimálnych noriem a zachovaním flexibility. Zamestnávateľia podporili ciele zamerané na riešenie problematického využívania stáží, zvýšenie ich kvality a zlepšenie prístupu k nim. Okrem toho upozornili na chýbajúce údaje, najmä v súvislosti so stážami na otvorenom trhu, a na prepojenie medzi odmeňovaním a kvalitou stáží. Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovaní o uzavretí dohody na úrovni Únie podľa článku 155 ZFEÚ.

Okrem toho sa v rámci štúdie, v ktorej sa skúmali súvislosti, výzvy a možné riešenia týkajúce sa kvality stáží v EÚ, uskutočnil online prieskum so zainteresovanými stranami na vnútroštátnej úrovni. Cieľom bolo zhromaždiť informácie o súčasných postupoch podnikov, pokiaľ ide o stáže, a identifikovať osvedčené postupy zavedené v členských štátoch, ako aj ich vplyv na kvalitu stáží. Prieskum prebiehal od 15. júna do 8. septembra 2023 a bol zameraný na vnútroštátne orgány verejnej správy, vnútroštátne združenia podnikov/zamestnávateľov, jednotlivé podniky, vnútroštátne odborové zväzy, vnútroštátne mládežnícke organizácie, organizácie občianskej spoločnosti a vzdelávacie inštitúcie. Uskutočnili sa aj cielené rozhovory so zainteresovanými stranami na úrovni EÚ.

³¹ Európska komisia (2023). *Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships* (Hodnotenie odporúčania Rady o rámci kvality pre stáže) [[SWD\(2023\) 9 final](#)].

³² [K dispozícii online.](#)

³³ [K dispozícii online.](#)

Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie (GR EMPL), Generálne riaditeľstvo pre vnútorný trh, priemysel, podnikanie a MSP (GR GROW) a Výkonná agentúra pre Európsku radu pre inováciu a MSP (EISMEA) s podporou siete Enterprise Europe Network uskutočnili v období od 12. októbra do 9. novembra 2023 špecializovaný prieskum „Panel MSP“.

Rýchly prieskum Eurobarometra (523)³⁴ sa zaoberal tým, ako mladí ľudia vnímajú svoje začlenenie do trhu práce, s osobitným dôrazom na stáže. Na online prieskume sa v období od 15. do 24. marca 2023 zúčastnilo 26 334 respondentov vo veku od 18 do 35 rokov zo všetkých členských štátov.

- **Získavanie a využívanie odborných znalostí**

Návrh smernice vychádza z viacerých štúdií realizovaných na podporu analýzy iniciatívy:

- predbežných výsledkov štúdie zadanej externým odborníkom: „*Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU*“ (Štúdia skúmajúca súvislosti, výzvy a možné riešenia týkajúce sa kvality stáží v EÚ) vypracovaná konzorciom zahŕňajúcim spoločnosť Ernst & Young (EY), Centrum pre európske politické štúdie (CEPS) a organizáciu Open Evidence (pripravuje sa),
- externej štúdie na podporu hodnotenia rámca kvality pre stáže, záverečná správa, január 2023³⁵,
- rýchleho prieskumu Eurobarometra o tom, ako mladí ľudia vnímajú svoje začlenenie do trhu práce, s osobitným dôrazom na stáže³⁶.

Zohľadnilo sa aj legislatívne uznesenie Európskeho parlamentu z vlastnej iniciatívy z roku 2023 týkajúce sa kvality stáží v EÚ v spojení s príslušným posúdením európskej pridanej hodnoty, ktoré vypracovala výskumná služba Európskeho parlamentu³⁷.

- **Posúdenie vplyvu**

Komisia uskutočnila posúdenie vplyvu v súlade so svojou politikou lepšej právnej regulácie³⁸. Výsledkom je štruktúrovaná analýza problémov politiky, zodpovedajúce ciele politiky, možnosti politiky a posúdenie ich vplyvu. Komisia posudzovala subsidiaritu, účinnosť, efektívnosť, súdržnosť a proporionalitu identifikovaných možností, ako aj spôsob monitorovania a hodnotenia iniciatívy v budúcnosti. Toto úsilie sa opieralo o štruktúrovanú konzultáciu v Komisii prostredníctvom medziútvarevej riadiacej skupiny³⁹ a pripravovanú štúdiu skúmajúcu súvislosti, výzvy a možné riešenia týkajúce sa kvality stáží v EÚ, na ktorú sa odkazovalo vyššie.

³⁴ [Eurobarometer: stáže pomáhajú mladým ľuďom nájsť si prvé zamestnanie \(europa.eu\)](#).

³⁵ [K dispozícii online](#).

³⁶ [K dispozícii online](#).

³⁷ *The Quality of Traineeships in the EU – European added value assessment* (Kvalita stáží v EÚ – Posúdenie európskej pridanej hodnoty). K dispozícii [online](#).

³⁸ Pracovný dokument útvarov Komisie, správa o posúdení vplyvu (2024), sprievodný dokument k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o lepších pracovných podmienkach pre štážistov, ich presadzovaní a boji proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže a k návrhu odporúčania Rady o posilnenom rámci kvality pre stáže, *pripravuje sa*.

³⁹ Vrátane právnej služby, generálneho tajomníka, GR CNECT, GR EAC, JRC, GR COMM, GR GROW, GR JUST, GR REGIO a GR AGRI.

V posúdení vplyvu boli identifikované tri problémy: 1. problematické využívanie sťaží ich poskytovateľmi; 2. nízka kvalita sťaží a 3. nerovnaký prístup k sťažiam. V posúdení vplyvu sa skúmali tri možnosti politiky, ktoré boli kombináciou legislatívnych a nelegislatívnych opatrení na riešenie cieľov iniciatívy, pokiaľ ide o presadzovanie platných práv sťažistov, predchádzanie problematickému využívaniu sťaží, zabezpečenie spravodlivých pracovných podmienok, zlepšovanie obsahu vzdelávania a prístupu k sťažiam a ich inkluzívnosti. Pri posudzovaní vplyvu možností sa zohľadnili aj možné nezamýšľané dôsledky rôznych možností politiky vrátane vplyvu na ponuku sťaží.

Uprednostňovanou možnosťou politiky podľa posúdenia vplyvu je balík skladajúci sa zo smernice vzťahujúcej sa na sťažistov, ktorí sú pracovníkmi podľa práva EÚ, a aktualizovaného odporúčania Rady vzťahujúceho sa na všetkých sťažistov. Očakáva sa, že tento balík prinesie sťažistom sociálne výhody, pretože sa zníži počet problematických a nekvalitných sťaží vďaka rovnakému zaobchádzaniu, spravodlivejšiemu odmeňovaniu a sociálnej ochrane, ako aj vďaka zlepšeniu prístupu k sťažiam najmä pre osoby v zraniteľnom postavení vrátane osôb so zdravotným postihnutím, osôb z vidieckych, vzdialených a najvzdialenejších regiónov, osôb zo znevýhodneného sociálno-ekonomického a/alebo osôb s migrantským pôvodom, osôb z rómskej komunity a osôb s nižším dosiahnutým stupňom vzdelania. Poskytovateľom sťaží by uprednostňovaná možnosť mala priniesť ekonomické výhody, napríklad spravodlivejšiu hospodársku súťaž, zvýšenie produktivity a konkurencieschopnosti vďaka kvalifikovanejšej a rozmanitejšej pracovnej sile a nižšie náklady na vyhľadávanie uchádzačov, zosúladovanie svojich potrieb so zručnosťami uchádzačov a prijímanie zamestnancov. Pokiaľ ide o náklady spojené s uprednostňovanou možnosťou, tie súvisia s možným zvýšením mzdových nákladov, nákladov na prispôsobenie a potenciálnych nákladov vyplývajúcich z administratívnych alebo zo súdnych konaní. Vnútroštátnym rozpočtom a správnym orgánom by mala priniesť vyššie daňové príjmy a príjmy zo sociálneho zabezpečenia a nižšie výdavky na sociálnu ochranu a aktiváciu.

Posúdenie vplyvu bolo prvýkrát prerokované s výborom Komisie pre kontrolu regulácie 13. decembra 2023. Dňa 1. februára 2024 bola výboru predložená revidovaná správa o posúdení vplyvu. Výbor vydal 22. februára 2024 kladné stanovisko s výhradami⁴⁰. Zvyšné pripomienky boli následne vyriešené ďalším spresnením obmedzení použitých údajov, posilnením diskusií o rovnakých podmienkach a otázkach hospodárskej súťaže a poskytnutím ďalších cielených objasnení týkajúcich sa opisu a posúdenia možností politiky.

• **Základné práva**

V Charte základných práv Európskej únie sa chráni široký rozsah zamestnaneckých práv. Ciele tohto návrhu sú v súlade s chartou. Zakotvením zásady nediskriminácie sťažistov a stanovením opatrení na boj proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za sťažby týmto návrh posilnil článok 31 o spravodlivých a primeraných pracovných podmienkach a článok 32 o ochrane mladistvých pri práci, v ktorom sa stanovuje, že mladiství prijatí do zamestnania musia byť chránení pred ekonomickým vykorisťovaním.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Návrh si nevyžaduje žiadne ďalšie zdroje z rozpočtu EÚ.

⁴⁰ Výbor pre kontrolu regulácie, 2. stanovisko „Kladné s výhradami“ k posúdeniu vplyvu rámca kvality pre sťažby z 28. februára 2024 (bude zverejnené).

5. ĎALŠIE PRVKY

• Spôsob monitorovania, hodnotenia a podávania správ

Navrhuje sa, aby členské štáty transponovali navrhovanú smernicu dva roky po jej prijatí a oznámili Komisii vnútroštátne transpozičné opatrenia prostredníctvom databázy vnútroštátnych vykonávacích opatrení (MNE-Database). V súlade s článkom 153 ods. 3 ZFEÚ môžu poveriť sociálnych partnerov, aby transponovali pravidlá v kolektívnych zmluvách. Komisia je pripravená poskytovať členským štátom technickú podporu pri vykonávaní navrhovanej smernice.

Komisia navrhuje preskúmať vykonávanie navrhovanej smernice päť rokov po skončení lehoty na jej transpozíciu a v prípade potreby navrhnúť legislatívne zmeny. Pokrok pri dosahovaní cieľov iniciatívy sa bude monitorovať pomocou súboru základných ukazovateľov súvisiacich s príslušnými cieľmi politiky. Tieto ukazovatele a súvisiace zdroje údajov sú uvedené v prílohe 15 k posúdeniu vplyvu. Rámec monitorovania bude predmetom ďalších úprav podľa konečných právnych požiadaviek, požiadaviek na vykonávanie a harmonogramu.

• Vysvetľujúce dokumenty

Členské štáty môžu na transponovanie navrhovanej smernice použiť rôzne právne nástroje, a preto je opodstatnené požadovať, aby k oznámeniu o svojich transpozičných opatreniach priložili jeden alebo viacero dokumentov. V nich by sa mal vysvetliť vzťah medzi zložkami navrhovanej smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov v súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 k vysvetľujúcim dokumentom⁴¹.

• Podrobné vysvetlenie konkrétnych ustanovení návrhu

Kapitola I – Všeobecné ustanovenia

Článok 1 – Predmet úpravy

Týmto ustanovením sa vymedzuje predmet smernice, ktorým je stanovenie spoločného rámca zásad a opatrení, pokiaľ ide o lepšie pracovné podmienky pre štážistov, ich presadzovanie a boj proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže.

Článok 2 – Vymedzenie pojmov

V tomto ustanovení sa vymedzuje niekoľko termínov a pojmov potrebných na výklad ustanovení smernice („stáž“, „stážista“, „riadny pracovnoprávny vzťah“ a „riadny zamestnanec“).

Kapitola II – Rovnaké zaobchádzanie

Článok 3 – Zásada nediskriminácie

V článku 3 je zakotvená zásada nediskriminácie štážistov. Od členských štátov sa vyžaduje, aby zaviedli opatrenia na zabezpečenie toho, že štážisti nebudú diskriminovaní, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky vrátane odmeňovania. Pre odlišné zaobchádzanie však môžu existovať objektívne dôvody, ako sú iné úlohy, nižšia úroveň zodpovednosti, intenzita práce alebo váha prvku vzdelávania a odbornej prípravy.

⁴¹ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

Toto ustanovenie sa uplatňuje popri zásade nediskriminácie stanovenej v smernici o práci na dobu určitú, v ktorej sa upravuje rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými pracovníkmi na dobu neurčitú v tom istom podniku, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Dodatočné ustanovenie v smernici je potrebné na jednej strane preto, lebo v smernici o práci na dobu určitú sa umožňuje členským štátom vylúčiť určitých stážistov z jej rozsahu pôsobnosti, a na druhej strane preto, aby sa zabezpečilo, aby pracovníci na dobu určitú v porovnateľnej pozícii mohli slúžiť aj ako porovnateľné osoby.

Kapitola III – Vydávanie riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže

Článok 4 – Opatrenia na boj proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje, aby prijali vhodné opatrenia na boj proti javu vydávania riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže. Členské štáty musia zaviesť ustanovenia o účinných kontrolách a inšpekciách vykonávaných príslušnými orgánmi s cieľom odhaliť prípady, keď vydávanie riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže vedie k nižšej úrovni ochrany zamestnancov vrátane ich pracovných podmienok a odmeňovania, a v takýchto prípadoch prijať opatrenia.

Článok 5 – Posudzovanie vydávania riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže

V tomto článku sa vyžaduje, aby príslušné orgány pri zisťovaní toho, či sa riadny pracovnoprávny vzťah vydáva za stáž, vykonali celkové posúdenie všetkých relevantných skutkových prvkov. Pri tomto posúdení by sa mali zohľadniť rôzne prvky, ako je trvanie, existencia výrazného prvku vzdelávania a odbornej prípravy, rovnocenná úroveň úloh a zodpovednosti a to, či zamestnávateľ vyžaduje od stážistov predchádzajúce pracovné skúsenosti.

Ďalej sa v tomto článku stanovuje informačná povinnosť zamestnávateľov voči príslušným orgánom, ktorá im má pomôcť vykonávať posudzovanie. Táto povinnosť sa uplatňuje len na žiadosť orgánov. Musia sa poskytnúť informácie o počte a trvaní stáží, pracovných podmienkach (vrátane odmeňovania), prvkoch vzdelávania a odbornej prípravy a oznámeniach o voľných pracovných miestach pre stážistov.

Okrem toho sa v ňom stanovuje, že členské štáty musia na účely posudzovania určiť lehotu stanovujúcu nadmerné trvanie stáží, a uvádzajú sa v ňom pravidlá týkajúce sa obsahu oznámení o voľných pracovných miestach pre stážistov.

Kapitola IV – Opatrenia na presadzovanie a podporu

Článok 6 – Vykonávanie a presadzovanie príslušných právnych predpisov Únie

V článku 6 sa od členských štátov vyžaduje, aby prijali opatrenia na vykonávanie a presadzovanie právnych predpisov EÚ uplatniteľných na pracovníkov vo vzťahu k stážistom.

Článok 7 – Právo na nápravu

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje, aby poskytli prístup k účinnému a nestrannému mechanizmu riešenia sporov a právu na nápravu vrátane primeranej

kompenzácie v prípade porušenia práv stážistu podľa smernice alebo iných právnych predpisov EÚ uplatniteľných na pracovníkov.

Článok 8 – Konania v mene alebo na podporu stážistov

Tento článok umožňuje zástupcom pracovníkov zapojiť sa v mene alebo na podporu jedného alebo viacerých stážistov do súdneho alebo správneho konania s cieľom presadzovať práva stážistov, ak s tým stážista alebo stážisti súhlasia. Malo by im to pomôcť prekonať prekážky súvisiace s nákladmi alebo procedurálne prekážky.

Článok 9 – Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním a nepriaznivými dôsledkami

Toto ustanovenie upravuje ochranu stážistov a ich zástupcov pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo dôsledkami, najmä pokiaľ ide o prepustenie alebo postup s rovnocenným účinkom z dôvodu uplatňovania práv stanovených v smernici. Ďalej sa v ňom stanovuje, že ak sa stážisti domnievajú, že boli prepustení z dôvodu uplatňovania svojich práv podľa smernice, majú právo požiadať zamestnávateľa o riadne odôvodnenie prepustenia. Ak stážista predloží skutočnosti, ktoré poukazujú na prepustenie z dôvodu uplatňovania práv podľa smernice, v ustanovení sa ukladá zamestnávateľovi povinnosť preukázať, že prepustenie alebo postup s rovnocenným účinkom boli založené na iných dôvodoch.

Článok 10 – Sankcie

V tomto článku sa od členských štátov vyžaduje, aby zabezpečili účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností podľa smernice.

Kapitola V – Záverečné ustanovenia

Článok 11 – Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

V tomto článku sa objasňuje, že žiadne ustanovenie smernice by sa nemalo vykladať tak, že znižuje ochranu pracovníkov poskytovanú inými nástrojmi, a že smernica nepredstavuje platný dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov vrátane stážistov. Takisto umožňuje členským štátom zaviesť ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie, alebo podporovať či umožniť prijatie kolektívnych zmlúv, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie.

Článok 12 – Transpozícia a vykonávanie

Týmto ustanovením sa stanovuje maximálne obdobie, ktoré členské štáty majú na transpozíciu smernice do vnútroštátneho práva a na oznámenie príslušných znení zákonov Komisii. Toto obdobie bolo stanovené na dva roky po dátume nadobudnutia účinnosti. Okrem toho sa v ňom zdôrazňuje, že členské štáty musia zabezpečiť primerané zapojenie sociálnych partnerov a môžu ich poveriť vykonávaním smernice.

Článok 13 – Podávanie správ a preskúmanie

V tomto článku sa od členských štátov vyžaduje, aby päť rokov po nadobudnutí účinnosti smernice predložili Komisii informácie potrebné na vypracovanie správy o jej vykonávaní vrátane údajov o stážach. Okrem toho sa od Komisie vyžaduje, aby predložila správu Európskemu parlamentu a Rade a v prípade potreby k nej pripojila legislatívny návrh.

Články 14 a 15 – Nadobudnutie účinnosti a adresáti

V týchto ustanoveniach sa uvádza, že smernica má nadobudnúť účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v úradnom vestníku a že je určená členským štátom.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY**o lepších pracovných podmienkach pre stážistov, ich presadzovaní a boji proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže („smernica o stáži“)**

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru⁴²,so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov⁴³,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

- (1) Rada v marci 2014 prijala odporúčanie týkajúce sa rámca kvality pre stáže (ďalej len „odporúčanie z roku 2014“) s cieľom stanoviť normy kvality pre stáže pre celú Úniu. Odporúča sa v ňom 21 zásad pre stáže s cieľom zlepšiť ich kvalitu, najmä zabezpečiť vysokokvalitný obsah vzdelávania a odbornej prípravy a primerané pracovné podmienky na podporu prechodu zo vzdelávania do zamestnania a zvýšenie zamestnateľnosti stážistov. Odporúčanie z roku 2014 sa vzťahuje na všetky stáže okrem tých, ktoré sú súčasťou učebných plánov formálneho vzdelávania a odbornej prípravy, a tých, ktoré sú upravené vnútroštátnym právom a ktorých absolvovanie je povinnou požiadavkou na prístup k určitému povolaniu.
- (2) Odporúčanie Rady o európskom rámci pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu⁴⁴ obsahuje 14 kritérií pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu, ktorých cieľom je zabezpečiť, aby systémy učňovskej prípravy reagovali na potreby trhu práce a poskytovali výhody študentom aj zamestnávateľom. Patria medzi ne kritériá pre vzdelávacie a pracovné podmienky a kritériá pre rámcové podmienky.
- (3) Cieľom posilnenej záruky pre mladých ľudí⁴⁵ je zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia vo veku do 30 rokov dostali kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania,

⁴² Ú. v. EÚ C , , s. .⁴³ Ú. v. EÚ C , , s. .⁴⁴ Odporúčanie Rady z 15. marca 2018 týkajúce sa európskeho rámca pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu (Ú. v. EÚ C 153, 2.5.2018, s. 1).⁴⁵ Odporúčanie Rady z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí, a ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí 2020/C 372/01 (Ú. v. EÚ C 372, 4.11.2020, s. 1).

učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení vzdelávania. Odporúčanie z roku 2014 je dôležitým referenčným bodom na posúdenie kvality ponúk stáží v rámci posilnenej záruky pre mladých ľudí.

- (4) V mnohých povolaniach chýba pracovná sila, a to na všetkých úrovniach zručností. Očakáva sa, že s predpokladaným poklesom obyvateľstva v produktívnom veku a rastúcim dopytom po viacerých povolaniach relevantných pre zelenú a digitálnu transformáciu sa tento problém prehĺbi. Nižšia účasť mladých ľudí na trhu práce situáciu iba zhoršuje. Kvalitné stáže môžu byť užitočnou cestou k zvyšovaniu úrovne zručností a/alebo k rekvalifikácii pre osoby každého veku s cieľom získať praktické zručnosti na pracovisku, aby mohli vstúpiť na trh práce alebo preorientovať svoju kariéru.
- (5) Stáže môžu mladým ľuďom pomôcť získať praktické a odborné skúsenosti, zlepšiť ich zamestnateľnosť a uľahčiť ich prechod do stabilného zamestnania. Stáže ako také predstavujú dôležitú cestu na trh práce. Pre zamestnávateľov stáže poskytujú príležitosti na prilákanie, odbornú prípravu a udržanie mladých ľudí. Môžu znížiť náklady na hľadanie a nábor kvalifikovaných zamestnancov, ak sa stážistom po stáži ponúkne riadna pracovná pozícia. Toto však možno dosiahnuť len vtedy, ak sú stáže kvalitné a ponúkajú dôstojné pracovné podmienky.
- (6) Pretrvávajú výzvy týkajúce sa problematického využívania stáží vrátane vydávania riadnych zamestnaneckých pozícií za stáže, čím sa týmto pracovníkom odopierajú plné práva podľa práva Únie, vnútroštátneho práva a kolektívnych zmlúv a hrozí, že uviaznu v neistých pracovných podmienkach. Pracovnoprávne vzťahy vydávané za stáže narúšajú hospodársku súťaž medzi podnikmi znevýhodňovaním zamestnávateľov, ktorí dodržiavajú predpisy, vedú k obchádzaniu daňových povinností a povinností v oblasti sociálneho zabezpečenia zamestnávateľov a k nahradeniu trvalých pracovných miest. V ďalších prípadoch sa stáva, že zamestnávatelia „skutočných“ stážistov nespĺňajú všetky požiadavky vyplývajúce z práva Únie, vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe, čím stážistom upierajú ich plné práva.
- (7) Okrem toho je menej pravdepodobné, že stážisti budú brániť svoje práva z dôvodu ich zraniteľného postavenia na trhu práce. Absencia, zložitosť alebo rozmanitosť regulačných rámcov pre stáže v rôznych členských štátoch spolu s nedostatočným presadzovaním vnútroštátnych právnych predpisov a nedostatočnou kapacitou na kontroly a inšpekcie, ako aj nedostatočná jasnosť, pokiaľ ide o orgán zodpovedný za kontrolu a presadzovanie práva, patria medzi hlavné faktory, ktoré vedú k problematickému využívaniu stáží.
- (8) Z dôkazov vyplýva, že značná časť stážistov podlieha menej priaznivým pracovným podmienkam v porovnaní s riadnymi zamestnancami, a to aj pokiaľ ide o pracovný čas, nároky na dovolenku a prístup k vybaveniu, ako aj mzdu.
- (9) Na úrovni Únie existujúce právne nástroje poskytujú rámec na ochranu pracovníkov vrátane smerníc o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach⁴⁶, primeraných minimálnych mzdách⁴⁷, pracovnom čase⁴⁸, ochrane zdravia a bezpečnosti

⁴⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).

⁴⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022, s. 33).

pri práci⁴⁹, rovnosti a nediskriminácie⁵⁰, rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami⁵¹, informovaní zamestnancov a poradách s nimi⁵², práci na dobu určitú⁵³, práci na kratší pracovný čas⁵⁴, vysielaní pracovníkov⁵⁵ a dočasnej agentúrnej práci⁵⁶. Tento právny rámec sa v plnej miere uplatňuje na stážistov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie. Právny rámec Únie zahŕňa aj odporúčania týkajúce sa kvality stáží⁵⁷ a učňovskej prípravy⁵⁸ a prístupu k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby⁵⁹.

- (10) V rámci Konferencie o budúcnosti Európy⁶⁰ bol predložený návrh na zabezpečenie toho, aby stáže a pracovné miesta mladých ľudí splňali normy kvality vrátane noriem týkajúcich sa odmeňovania a zákazu neplatených stáží na trhu práce a mimo formálneho vzdelávania.
- (11) Európsky parlament prijal v júni 2023 uznesenie podľa článku 225 ZFEÚ s odporúčaniami pre Komisiu o kvalitných stážach⁶¹. Vo svojom uznesení vyzval Komisiu, aby „aktualizovala a posilnila odporúčanie Rady z roku 2014 [*rámec kvality pre stáže z roku 2014*] a premenila ho na silnejší legislatívny nástroj“. Ďalej vyzval Komisiu, aby do aktualizovaného rámca kvality pre stáže doplnila ďalšie zásady. Európsky parlament konkrétne vyzval Komisiu, aby „navrhla smernicu o stážach na otvorenom trhu práce, stážach v kontexte aktívnych politík trhu práce a stážach, ktoré sú povinnou súčasťou odbornej prípravy, s cieľom zabezpečiť minimálne normy kvality vrátane pravidiel týkajúcich sa trvania stáží, prístupu k sociálnej ochrane v

⁴⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁴⁹ Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1).

⁵⁰ Okrem iných: Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16).

⁵¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79).

⁵² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve – Spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie o zastúpení zamestnancov (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).

⁵³ Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

⁵⁴ Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC – Príloha: Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9).

⁵⁵ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 9.7.2018, s. 16).

⁵⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

⁵⁷ Odporúčanie Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže (Ú. v. EÚ C 88, 27.3.2014, s. 1).

⁵⁸ Odporúčanie Rady z 15. marca 2018 týkajúce sa európskeho rámca pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu (Ú. v. EÚ C 153, 2.5.2018, s. 1).

⁵⁹ Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby (Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1).

⁶⁰ [Správa o konečnom výsledku – máj 2022](#).

⁶¹ Uznesenie Európskeho parlamentu zo 14. júna 2023 s odporúčaniami pre Komisiu o kvalitných stážach v Únii [2020/2005(INL)].

súlade s vnútroštátnym právom a praxou, ako aj odmeňovania, ktoré zabezpečí dôstojnú životnú úroveň s cieľom zabrániť vykorisťujúcim praktikám“.

- (12) Komisia uskutočnila dvojfázové porady so sociálnymi partnermi na úrovni Únie podľa článku 154 ZFEÚ o potrebe, cieľoch a legálnych možnostiach potenciálnych opatrení zameraných na ďalšie zlepšovanie kvality stáží. Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovaní o týchto otázkach. Je však dôležité prijať v tejto oblasti opatrenia na úrovni Únie prispôbením súčasného právneho rámca týkajúceho sa stáží, pričom sa zohľadnia výsledky porád so sociálnymi partnermi.
- (13) Komisia viedla rozsiahle porady so zainteresovanými stranami vrátane stážistov a mládežníckych organizácií, poskytovateľov stáží, vnútroštátnych verejných orgánov, vzdelávacích inštitúcií a odborníkov z akademickej obce.
- (14) Článok 153 ods. 2 v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ splnomocňuje Európsky parlament a Radu prijímať smernice o minimálnych požiadavkách na pracovné podmienky v záujme dosiahnutia cieľov stanovených v článku 151 ZFEÚ, konkrétne podporovať zamestnanosť a zlepšovať životné a pracovné podmienky.
- (15) Vzhľadom na pretrvávajúce výzvy týkajúce sa problematického využívania stáží v Únii sú potrebné ďalšie opatrenia na boj proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže a na zabezpečenie toho, aby sa príslušné právne predpisy Únie a vnútroštátne právne predpisy uplatniteľné na pracovníkov v plnej miere vykonávali a presadzovali vo vzťahu k stážistom. Táto smernica rieši tieto výzvy stanovením minimálnych požiadaviek s cieľom zlepšiť pracovné podmienky pre stážistov, presadzovať ich a bojovať proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže vytvorením spoločného rámca zásad a opatrení potrebných na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania a na účinnejšie vykonávanie a presadzovanie práva Únie a vnútroštátneho práva uplatniteľného na pracovníkov.
- (16) Táto smernica by sa mala uplatňovať na stážistov v Únii, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie. Súdny dvor v judikatúre stanovil kritériá na určenie postavenia pracovníka, ktoré má vychádzať z analýzy konkrétneho prípadu.
- (17) Programy učenia sa na pracovisku, ktoré sú v rozsahu vymedzenia stáže, sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líšia. Preto sa táto smernica môže vzťahovať na učňovskú prípravu v rozsahu, v akom sa na učňov vzťahuje pojem „pracovník“, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.
- (18) Kapitola III smernice sa vzťahuje na riadnych zamestnancov, ktorí sú nepravdivo označovaní ako stážisti, t. j. keď zamestnávateľia označia riadny pracovnoprávny vzťah buď ako stáž, ktorá nie je pracovnoprávnym vzťahom, alebo ako stáž, ktorá predstavuje pracovnoprávny vzťah, avšak s nižšou úrovňou odmeny alebo inými pracovnými podmienkami ako tie, na ktoré by riadni zamestnanci mali nárok podľa práva Únie alebo vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe.
- (19) Stáže, ktoré sú pracovnoprávnymi vzťahmi, možno odlíšiť od „riadnych“ pracovnoprávných vzťahov tým, že sú časovo obmedzené, zahŕňajú výrazný prvok vzdelávania a odbornej prípravy a že sa vykonávajú s cieľom získať praktické a

odborné skúsenosti na účely zlepšenia zamestnatelnosti a uľahčenia prechodu do zamestnania alebo prístupu k určitej profesii.

- (20) Zásada nediskriminácie je vhodná na boj proti zneužívaniu sťaží, ako je poskytovanie menej priaznivých pracovných podmienok alebo nižšej mzdy sťažistom v porovnaní s riadnymi zamestnancami bez primeraného odôvodnenia, a na zabezpečenie udržateľnosti sťaží ako cesty k stabilným pracovným príležitostiam. Môže tiež pomôcť zlepšiť prístupnosť sťaží pre skupiny pracovníkov v zraniteľnej situácii.
- (21) Je preto potrebné ustanoviť zásadu nediskriminácie sťažistov, ktorá by sa mala uplatňovať popri doložke 4 prílohy k smernici Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, v ktorej sa stanovuje, že „pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody“. Sťažisti, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu, sú podľa vymedzenia „pracovníkmi na dobu určitú“ v zmysle uvedenej smernice. Jej doložka o zásade nediskriminácie však neumožňuje porovnanie s inými pracovníkmi na dobu určitú. Okrem toho doložka 2 ods. 2 prílohy k uvedenej smernici umožňuje členským štátom vylúčiť z rozsahu jej pôsobnosti určité typy pracovníkov vrátane vzťahov v oblasti počiatočného odborného vzdelávania a učňovskej prípravy alebo pracovných zmlúv a vzťahov, ktoré boli uzavreté v rámci osobitného verejného alebo verejne podporovaného programu odbornej prípravy, integrácie a rekvalifikácie. Neuznáva sa v nej ani osobitne zraniteľné postavenie, v ktorom sa sťažisti nachádzajú. Preto je potrebné zaručiť, aby sa zásada rovnakého zaobchádzania v porovnaní s riadnymi zamestnancami uplatňovala na všetkých sťažistov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu.
- (22) Členské štáty by preto mali zabezpečiť, aby sa so sťažistami, pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane odmeňovania, nezaobchádzalo menej priaznivo ako s porovnateľnými riadnymi zamestnancami v tom istom podniku, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Samotná skutočnosť, že osoba je sťažistom/sťažistkou, nemôže predstavovať dôvod na menej priaznivé zaobchádzanie v porovnaní s riadnymi zamestnancami v tom istom podniku. Iné úlohy, nižšia zodpovednosť alebo intenzita práce vo vzťahu k porovnateľným riadnym zamestnancom zároveň môžu prípadne predstavovať objektívne dôvody odlišného zaobchádzania, pokiaľ ide o predmetnú podmienku zamestnania. Rozsah odlišného zaobchádzania by však mal byť primeraný týmto dôvodom.
- (23) Uplatňovanie zásady nediskriminácie si vyžaduje identifikáciu porovnateľného riadneho zamestnanca, ktorý vykonáva rovnaký alebo podobný typ práce alebo rovnaké alebo podobné povolanie ako sťažista, pričom sa náležite zohľadnia kvalifikácie a zručnosti.
- (24) Členské štáty by mali mať zavedené vhodné opatrenia na boj proti vydávaniu riadnych pracovnoprávnych vzťahov za sťažie, ktoré má za následok poskytovanie nižšej úrovne ochrany vrátane pracovných podmienok a odmeny, než na ktoré by mal dotknutý pracovník nárok podľa práva Únie alebo vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe.
- (25) Je potrebné zabezpečiť účinné kontroly a inšpekcie vykonávané príslušnými orgánmi, keďže sú nevyhnutné na ochranu práv sťažistov a na boj proti vydávaniu riadnych pracovnoprávnych vzťahov za sťažie. Mali by byť zamerané na to, aby sa zabránilo

nahrádzaniu riadneho zamestnania zamestnaním, ktoré sa vydáva za stáž, a aby sa chránili práva pracovníkov.

- (26) Posúdenie, či sa riadny pracovnoprávny vzťah vydáva za stáž, by malo byť založené na skutkových okolnostiach, a nie na formálnom určení zmluvného vzťahu. S cieľom určiť, či sa riadny pracovnoprávny vzťah vydáva za stáž, by príslušné orgány mali vykonať celkové posúdenie všetkých relevantných skutočností. S cieľom uľahčiť príslušným orgánom toto posúdenie by sa mali stanoviť kľúčové prvky, ktoré by umožnili rozlišovať medzi riadnym pracovnoprávnym vzťahom a pracovnoprávnym vzťahom, ktorý sa vydáva za stáž. Posúdenie týchto prvkov by sa malo vykonávať od prípadu k prípadu, pričom by sa mali náležite zohľadniť okolnosti každého konkrétného prípadu. Uvedené prvky sú preto orientačné a neúplné a nie je potrebné dosiahnuť konkrétnu prahovú hodnotu.
- (27) Požadovanie predchádzajúcej pracovnej skúsenosti v rovnakej alebo podobnej oblasti na účely stáže nemusí naznačovať, že ide o riadny pracovnoprávny vzťah, ktorý sa vydáva za stáž, ak zamestnávateľ poskytne odôvodnenie, ako napríklad, že rovnocenné obdobie predchádzajúcich pracovných skúseností je alternatívou k diplomu v určitej oblasti alebo k odborným znalostiam.
- (28) Keď príslušné orgány vykonávajú analýzu relevantných skutočností s cieľom určiť existenciu riadneho pracovnoprávneho vzťahu, ktorý sa vydáva za stáž, informácie potrebné na vykonanie tejto analýzy nemusia byť vždy ľahko dostupné. S cieľom umožniť príslušným orgánom vykonávať ich úlohy by zamestnávatelia mali byť povinní poskytnúť týmto orgánom na ich žiadosť potrebné informácie, ktoré sú pod ich kontrolou.
- (29) Členské štáty by mali mať zavedené vhodné opatrenia na uľahčenie posúdenia toho, či údajná stáž skutočne predstavuje stáž. To by malo zahŕňať lehotu stanovujúcu nadmerné trvanie stáže a opakovaných (vrátane po sebe nasledujúcich) stáží u toho istého zamestnávateľa. Primerané maximálne trvanie stáží by v zásade nemalo presiahnuť šesť mesiacov, ako sa stanovuje v odporúčaní z roku 2014. Členské štáty však môžu stanoviť, že dlhšie trvanie môže byť odôvodnené, ak je založené na objektívnych dôvodoch. Príkladmi takýchto výnimiek by mohli byť stáže, ktorých absolvovanie je povinnou požiadavkou na prístup ku konkrétnej profesii, keď cesta k získaniu potrebných vedomostí, kompetencií a skúseností môže byť dôvodom dlhšieho trvania stáže. Dlhšie trvanie by mohlo byť prínosom aj pre niektoré stáže, ktoré sú súčasťou aktívnych politík trhu práce zameraných na začlenenie osôb v zraniteľných situáciách. Niektoré stáže, ktoré sú súčasťou učebných plánov formálneho vzdelávania alebo odborného vzdelávania a prípravy, môžu mať dlhšie trvanie z dôvodov súvisiacich s učebnými plánmi.
- (30) Povinnosť zamestnávateľov zahrnúť informácie o očakávaných úlohách, pracovných podmienkach vrátane odmeňovania, sociálnej ochrane, vzdelávaní a odbornej príprave do oznámení o voľných pracovných miestach pre stážistov a inzercie stáží by sa mohla splniť zahrnutím odkazu na webové sídlo obsahujúce tieto informácie.
- (31) Okrem tejto smernice by členské štáty mali zabezpečiť úplné vykonávanie a presadzovanie práv zakotvených v *acquis Únie* uplatniteľnom na stážistov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu.

- (32) V nedávnych právnych nástrojoch, ako sú smernica (EÚ) 2019/1152 a smernica (EÚ) 2023/970⁶², bol vypracovaný rozsiahly systém ustanovení o presadzovaní sociálneho *acquis* v Únii. Tieto ustanovenia by sa mali zahrnúť do tejto smernice s cieľom pomôcť zabezpečiť účinné presadzovanie a ochranu práv stážistov vyplývajúcich z tejto smernice a z iných právnych predpisov Únie uplatniteľných na pracovníkov.
- (33) Stážisti by mali mať prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej náhrady. Stážisti by mali byť informovaní o mechanizmoch nápravy na účely uplatnenia svojho práva na nápravu. So zreteľom na zásadnú povahu práva na účinnú právnu ochranu by stážisti mali mať takúto ochranu aj po skončení stáže, pri ktorej došlo k údajnému porušeniu práv podľa tejto smernice a iného príslušného práva Únie uplatniteľného na pracovníkov.
- (34) S cieľom zabezpečiť účinnejšiu úroveň ochrany stážistov by zástupcovia pracovníkov mali mať možnosť zúčastňovať sa na danom konaní s cieľom brániť akékoľvek práva a povinnosti vyplývajúce z tejto smernice alebo z iného práva Únie uplatniteľného na pracovníkov buď v mene alebo na podporu jedného alebo viacerých stážistov.
- (35) Stážistom by sa mala poskytnúť primeraná súdna a administratívna ochrana pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním a dôsledkami v reakcii na akúkoľvek sťažnosť podanú zamestnávateľovi alebo v dôsledku akéhokoľvek konania začatého s cieľom presadiť dodržiavanie práv stanovených v tejto smernici alebo v inom práve Únie uplatniteľnom na pracovníkov. Stážisti by mali byť chránení najmä pred prepustením alebo postupom s rovnocenným účinkom a všetkými prípravami na prepustenie alebo postup s rovnocenným účinkom za výkon práv stanovených v tejto smernici alebo v inom práve Únie uplatniteľnom na pracovníkov.
- (36) Členské štáty by mali stanoviť pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií pre prípady porušenia práv stanovených v rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Sankcie môžu zahŕňať správne a finančné sankcie, ako napríklad pokuty alebo zaplatenie náhrady, ako aj iné druhy sankcií.
- (37) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli prijať a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia.
- (38) Keďže ciele tejto smernice, a to presadzovanie práva v oblasti pracovných podmienok stážistov a boj proti vydávaniu riadnych pracovnoprávnych vzťahov za stáže, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodu ich rozsahu a dôsledkov ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii prijať opatrenia. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.
- (39) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať nepotrebné správne, finančné a právne obmedzenia, najmä ak by bránili vzniku a rozvoju mikropodnikov, malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto podporujú v tom, aby posúdili vplyv svojich vnútroštátnych transpozičných opatrení na podniky s cieľom zabezpečiť,

⁶² Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (Ú. v. EÚ L 132, 17.5.2023, s. 21).

že tieto podniky nebudú neprimerané zasiahnuté, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať mikropodnikom a administratívne zaťaženiu, uverejneniu svojich posúdení a poskytovaniu podpory uvedeným podnikom podľa potreby.

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

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Kapitola I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Predmet úpravy

Touto smernicou sa stanovuje spoločný rámec zásad a opatrení na dosiahnutie lepších pracovných podmienok pre stážistov, ich presadzovanie a boj proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

- a) „stáž“ je časovo ohraničený úsek pracovnej praxe, ktorá zahŕňa výrazný prvok vzdelávania a odbornej prípravy a ktorá sa vykonáva s cieľom získať praktické a odborné skúsenosti na účely zlepšenia zamestnateľnosti a uľahčenia prechodu do riadneho pracovnoprávného vzťahu alebo prístupu k určitej profesii;
- b) „stážista“ je každá osoba, ktorá vykonáva stáž a má pracovnú zmluvu alebo je v pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora;
- c) „riadny pracovnoprávny vzťah“ je akýkoľvek pracovnoprávny vzťah, ktorý nie je stážou;
- d) „riadny zamestnanec“ je každá osoba v riadnom pracovnoprávnom vzťahu.

Kapitola II

Rovnaké zaobchádzanie

Článok 3

Zásada nediskriminácie

Členské štáty zabezpečujú, aby sa so stážistami, pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane odmeňovania, nezaobchádzalo menej priaznivo ako s porovnateľnými riadnymi zamestnancami v tom istom podniku, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody, ako sú iné úlohy, nižšia úroveň zodpovednosti, intenzita práce alebo váha prvkov vzdelávania a odbornej prípravy.

V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný riadny zamestnanec, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej zmluvy alebo ak platná kolektívna zmluva neexistuje, tak v súlade s príslušnými vnútroštátnym právom alebo podľa zaužívaného postupu.

Kapitola III

Riadne pracovnoprávne vzťahy vydávané za stáže

Článok 4

Opatrenia na boj proti vydávaniu riadnych pracovnoprávnych vzťahov za stáže

Členské štáty zabezpečujú účinné kontroly a inšpekcie, ktoré vykonávajú príslušné orgány, s cieľom odhaľovať praktiky spočívajúce vo vydávaní riadnych pracovnoprávnych vzťahov za stáže, ktoré majú za následok poskytovanie nižšej úrovne ochrany (vrátane pracovných podmienok a odmeny), než na ktorú by mal dotknutý pracovník nárok podľa práva Únie alebo vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe, a zároveň presadzovať právo proti takýmto praktikám.

Článok 5

Posudzovanie riadnych pracovnoprávnych vzťahov vydávaných za stáže

1. S cieľom určiť, či údajná stáž predstavuje riadny pracovnoprávny vzťah, príslušné orgány vykonajú celkové posúdenie všetkých relevantných skutkových okolností. V tomto posúdení sa okrem iného zohľadnia tieto orientačné prvky:
 - a) absencia výrazného prvku vzdelávania alebo odbornej prípravy v údajnej stáži;
 - b) nadmerné trvanie údajnej stáže alebo viacnásobných a/alebo po sebe nasledujúcich údajných stáží tej istej osoby u toho istého zamestnávateľa;
 - c) rovnocenná úroveň úloh, povinností a intenzity práce pre údajných stážistov a riadnych zamestnancov na porovnateľných pozíciách u toho istého zamestnávateľa;
 - d) požiadavka predchádzajúcich pracovných skúseností pre uchádzačov o stáže v rovnakej alebo podobnej oblasti činnosti bez náležitého odôvodnenia;
 - e) vysoký pomer údajných stáží v porovnaní s riadnymi pracovnoprávnymi vzťahmi u toho istého zamestnávateľa;
 - f) značný počet údajných stážistov u toho istého zamestnávateľa, ktorí pred začatím údajnej stáže absolvovali dve alebo viac stáží alebo mali riadne pracovnoprávne vzťahy v rovnakej alebo podobnej oblasti činnosti.
2. Aby príslušné orgány mohli vykonať posúdenie uvedené v odseku 1, zamestnávateľ na požiadanie poskytne uvedeným orgánom tieto informácie:
 - a) počet stáží a riadnych pracovnoprávnych vzťahov;
 - b) trvanie stáží;
 - c) pracovné podmienky vrátane odmeňovania, úloh a povinností údajných stážistov a riadnych zamestnancov na porovnateľných pozíciách;
 - d) opis prvkov vzdelávania a odbornej prípravy v rámci stáží;
 - e) oznámenia o voľných pracovných miestach pre stážistov.
3. Na uľahčenie posudzovania uvedeného v odseku 1 členské štáty:

- a) vymedzia lehotu stanovujúcu nadmerné trvanie stáže a opakovaných (vrátane po sebe nasledujúcich) stáží u toho istého zamestnávateľa;
- b) budú od zamestnávateľov vyžadovať zahrnutie informácií o očakávaných úlohách, pracovných podmienkach vrátane odmeňovania, sociálnej ochrany, ako aj prvkov vzdelávania a odbornej prípravy do oznámení o voľných pracovných miestach pre stážistov a inzercie stáží.

Členské štáty môžu stanoviť výnimky z lehoty uvedenej v písmene a) v prípadoch, keď je dlhšie trvanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

Kapitola IV

Opatrenia na presadzovanie a podporu

Článok 6

Vykonávanie a presadzovanie príslušných právnych predpisov Únie

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

- a) zabezpečia, aby boli informácie o právach stážistov zverejňované jasným, komplexným a ľahko dostupným spôsobom;
- b) vypracujú usmernenia pre zamestnávateľov stážistov týkajúce sa právneho rámca pre stáže vrátane príslušných aspektov pracovného práva a sociálnej ochrany;
- c) zabezpečia účinné kontroly a inšpekcie vykonávané príslušnými orgánmi s cieľom presadzovať príslušné pracovné právo vo vzťahu k stážistom;
- d) zabezpečia, aby sa príslušným orgánom poskytli ľudské, technické a finančné zdroje potrebné na vykonávanie účinných kontrol a inšpekcií a aby mali právomoc ukladať účinné, primerané a odrádzajúce sankcie;
- e) rozvíjajú schopnosť príslušných orgánov, najmä prostredníctvom odbornej prípravy a usmernení, proaktívne sa zameriavať na zamestnávateľov, ktorí nedodržiavajú predpisy, a postihovať ich;
- f) v spolupráci s príslušnými orgánmi zabezpečia pre stážistov kanály na nahlasovanie nekalých praktík a zlých pracovných podmienok a poskytujú informácie o týchto kanáloch.

Článok 7

Právo na nápravu

Členské štáty zabezpečia, aby stážisti vrátane tých, ktorých pracovnoprávny vzťah sa skončil, mali prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej kompenzácie v prípade porušenia ich práv vyplývajúcich z tejto smernice alebo z iného práva Únie uplatniteľného na pracovníkov.

Článok 8

Konania v mene alebo na podporu stážistov

Členské štáty zabezpečia, aby sa zástupcovia pracovníkov mohli zapojiť do akéhokoľvek príslušného súdneho alebo správneho konania na presadzovanie práv a povinností vyplývajúcich z tejto smernice alebo z iného práva Únie uplatniteľného na pracovníkov. Môžu konať v mene alebo na podporu jedného alebo viacerých stážistov v prípade porušenia akéhokoľvek práva alebo povinnosti vyplývajúcich z tejto smernice alebo z iného práva Únie uplatniteľného na pracovníkov so súhlasom tohto stážistu alebo týchto stážistov.

Článok 9

Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním a nepriaznivými dôsledkami

1. Členské štáty zavedú potrebné opatrenia na ochranu stážistov a ich zástupcov pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa alebo pred akýmkoľvek nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti zamestnávateľovi alebo vyplývajúcimi z akéhokoľvek konania začatého s cieľom vymôcť súlad s právami stanovenými v tejto smernici alebo v inom práve Únie uplatniteľnom na pracovníkov.
2. Členské štáty najmä prijímajú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia alebo postupu s rovnocenným účinkom a všetkých priprav na prepustenie stážistov alebo postupu s rovnocenným účinkom z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici alebo v inom právnom predpise Únie uplatniteľnom na pracovníkov.
3. Stážisti, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení alebo boli predmetom opatrenia s rovnocenným účinkom z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici, alebo v inom právnom predpise Únie uplatniteľnom na pracovníkov, môžu zamestnávateľa požiadať o riadne odôvodnenie ich prepustenia alebo rovnocenného opatrenia. Zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie písomne.
4. Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade, že stážisti uvedení v odseku 3 informujú súd alebo iný príslušný orgán alebo subjekt o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k takémuto prepusteniu alebo rovnocennému opatreniu, bolo povinnosťou zamestnávateľa dokázať, že k prepusteniu alebo rovnocennému opatreniu došlo z iných dôvodov, než sú dôvody uvedené v odseku 2.
5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 4 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo inému príslušnému orgánu alebo subjektu.
6. Odsek 4 sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ členský štát nestanoví inak.

Článok 10
Sankcie

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

Kapitola V
Záverečné ustanovenia

Článok 11
Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

1. Žiadne ustanovenie tejto smernice sa nesmie vykladať tak, že znižuje ochranu pracovníkov, ktorú poskytujú iné nástroje práva Únie, vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy alebo prax.
2. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom vrátane stážistov v členských štátoch.
3. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov.

Článok 12
Transpozícia a vykonávanie

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

Článok 13
Podávanie správ a preskúvanie

1. Členské štáty do [piatich rokov od lehoty na transpozíciu] oznámia Komisii všetky informácie týkajúce sa vykonávania tejto smernice, ktoré Komisia potrebuje na vypracovanie správy. Tieto informácie musia obsahovať údaje o sťažkách na účely umožnenia riadneho monitorovania a hodnotenia vykonávania tejto smernice.

2. Komisia zašle správu uvedenú v odseku 1 Európskemu parlamentu a Rade. Ak je to vhodné, k správe sa pripojí legislatívny návrh.

Článok 14

Nadobudnutie účinnosti

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

Článok 15

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

*Za Európsky parlament
predsedníčka/predseda*

*Za Radu
predsedníčka/predseda*