

9936/25

SOC 392
EMPL 261
ECOFIN 714
EDUC 225
JEUN 125
CODEC 756
IA 63

От:	Комитета на постоянните представители (I част)
До:	Съвета
Относно:	Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА относно подобряването и спазването на условията на труд на стажантите и борбата с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове („Директива за стажовете“) – <i>Общ подход</i>

На 20 март 2024 г. Комисията представи предложение за директива относно подобряването и спазването на условията на труд на стажантите и борбата с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове („Директива за стажовете“)¹. Предложението беше публикувано в пакет с предложение за препоръка на Съвета относно укрепена рамка за качество на стажовете, заменяща Препоръката на Съвета от 10 март 2014 г. относно рамка за качество на стажовете².

2 2024/0069 (NLE).

Пакетът за стажовете беше предшестван от резолюция на Европейския парламент от 14 юни 2023 г.³, в която Комисията се призовава да актуализира и подсили Препоръката на Съвета от 10 март 2014 г. относно рамка за качество на стажовете.

Предложението на Комисията за директива има за цел:

- 1) да подобри условията на труд на стажантите, като гарантира, че стажантите се третираат еднакво по отношение на условията на труд, включително заплащането, в сравнение с редовните служители, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини (глава II);
- 2) да противодейства на случаите, в които стажовете се използват за прикриване на редовни трудови правоотношения, чрез проверки и инспекции (глава III);
- 3) да осигури спазването на условията на труд на стажантите, като позволи на представителите на работниците да се ангажират от името на стажантите за гарантиране на техните права и като осигури канали, чрез които стажантите да подават сигнали за злоупотреби (глава IV).

Предложеното правно основание — член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква б) от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), изисква от Съвета да действа в съответствие с обикновената законодателна процедура с Европейския парламент.

Европейският парламент все още не е приел позицията си на първо четене.

Европейският икономически и социален комитет прие становището си на пленарното си заседание на 11 юли 2024 г.⁴

Комитетът на регионите прие становището си на пленарното си заседание на 7 октомври 2024 г.⁵

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

⁴ 12342/24.

⁵ 15673/24.

II. РАБОТА В СЪВЕТА

Предложението на Комисията за директива за стажовете беше представено и разглеждането член по член приключи по време на белгийското председателство. Като цяло делегациите приветстваха общата цел за подобряване на качеството на стажовете, като същевременно потвърдиха сложността на предложението предвид хоризонталния му характер и потенциалното му въздействие върху националните системи за стажове.

По време на унгарското председателство работна група „Социални въпроси“ проведе четири заседания, за да обсъди версиите на компромисен текст и да придвижи работата към общ подход за предложената директива. Освен това унгарското председателство се обърна към Корепер на 6 ноември 2024 г. за политически насоки за решаване на два въпроса, които многократно бяха повдигани по време на обсъжданията на техническо равнище, а именно обхвата на предложената директива и начините за борба със случаите, в които стажовете се използват за прикриване на трудови правоотношения. Въз основа на предоставените от Корепер насоки на 2 декември 2024 г. унгарското председателство представи нов компромисен текст на Съвета EPSCO, но нямаше достатъчно мнозинство, за да се постигне общ подход.

Полското председателство пое досието и възобнови преговорите на техническо равнище. По време на полското председателство работна група „Социални въпроси“ проведе пет заседания, първо – за да обсъди посоката на бъдещата работа по предложената директива, а по-късно – да продължи да работи по компромисен текст с цел постигане на общ подход. През последните месеци обсъжданията бяха съсредоточени по-специално върху обхвата, определенията и начините за борба с фиктивните стажове. Чрез всяка нова версия на текста председателството се стремеше да внесе повече правна яснота; то разгледа нерешените въпроси и опасенията, изразени от делегациите.

Въз основа на всички становища, предоставени от делегациите през последната година, председателството изготви компромисен текст, който беше представен на работна група „Социални въпроси“ на 2 юни 2025 г. Въз основа на обратната информация от делегациите председателството изготви компромисен текст, който беше предаден на Комитета на постоянните представители (I част) за заседанието му на 11 юни 2025 г. с оглед изготвянето на общ подход за заседанието на Съвета EPSCO на 19 юни 2025 г.

На заседанието си от 11 юни 2025 г. Комитетът на постоянните представители (I част) разгледа компромисния текст. Въпреки че по време на заседанието все още нямаше достатъчна подкрепа за компромисния текст, Корепер постигна съгласие да представи досието на Съвета EPSCO на 19 юни 2025 г. с оглед на постигането на общ подход.

Окончателният компромисен текст е поместен в приложението към настоящата бележка и е непроменен спрямо компромисния текст (9574/25), представен на Комитета на постоянните представители (I част).

След задълбочената работа по време на преговорите по предложението председателството смята, че представеният в приложението компромисен текст отговаря на всички опасения и нерешени въпроси, посочени от делегациите. Ето защо председателството представя текста като балансиран компромис, който представлява общата позиция на Съвета.

III. КОМПРОМИСЕН ТЕКСТ НА ПРЕДСЕДАТЕЛСТВОТО

Окончателният компромисен текст отразява обсъжданията и работата, извършена в Съвета през последната година. Той включва важни разпоредби за подобряване на условията на труд на стажантите и предвижда ефективни инструменти за борба с фиктивните стажове.

Глава I: Общи разпоредби

В глава I се определя общата рамка на предлаганата директива. Тя включва предмета, един нов член относно обхвата и определенията.

Предмет

Предметът на предлаганата директива е двустранен: подобряване и осигуряване на спазването на условията на труд на стажантите, обхванати от настоящата директива (глава II и глава IV) и борба с фиктивните стажове (глава III). Заглавието на предлаганата директива беше съответно коригирано, за да отрази двете цели.

Обхват

След призива на делегациите да се изясни кои видове стажанти и кои видове стажове са обхванати от предлаганата директива, текстът включва нов член 1а за конкретизиране на обхвата. Текстът привежда целите на предлаганата директива в съответствие с персоналният ѝ обхват. В това отношение новият член 1а предвижда, че глави II и IV от предлаганата директива се прилагат за стажантите, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на националното право, колективните трудови договори или практиката, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз, и чийто стаж не е задължителен, нито се осъществява като част от активни политики за пазара на труда.

Както е обяснено в новото съображение 16б, стажовете, провеждани като част от активни политики на пазара на труда, са изключени от обхвата на глави II и IV, тъй като за тях има специфични регулаторни рамки, които са замислени за постигане на определени социални цели и цели на пазара на труда, като например социалното приобщаване, и тъй като тези видове стажове подлежат на публичен надзор в тези рамки.

В допълнение в член 1а се уточнява също, че глава III от предлаганата директива се прилага за всяко лице, участващо във фиктивен стаж.

Освен това в член 1а се пояснява, че предлаганата директива не обхваща стажовете, които се провеждат в националната рамка за образование или обучение, поради специфичните им регулаторни рамки и обществените интереси, които преследват. Текстът включва ново съображение 16а, за да се предоставят конкретни примери за тези видове стажове.

За да се гарантира, че предлаганата директива зачита многообразието на националните системи за стажове, в член 11, параграф 3 се обяснява, че директивата не налага задължение на държавите членки да въведат конкретно трудово правоотношение за стажантите в националното си право.

Определения

Текстът отговаря на опасенията, изразени от много делегации във връзка с липсата на съгласуваност и яснота в определенията в предлаганата директива.

Определението за „стаж“ беше опростено, за да означава ограничен период на трудова практика, който включва значителен учебен и обучителен компонент и се извършва с цел придобиване на професионален опит с оглед на подобряването на пригодността за заетост и улесняването на професионалния преход. Съображение 19 изяснява, че учебният и обучителен компонент на даден стаж е значителен, когато стажантите придобиват или подобряват набор от умения, практически опит, промишлена и професионална информация с оглед на подготовката им за възможности за професионално развитие и предизвикателства. В този дух в съображение 19 допълнително се уточнява, че изпитателните срокове в рамките на трайни трудови правоотношения не следва да се разбират като стажове по смисъла на настоящата директива.

Определението за „стажант“ беше изменено, за да се отнася за всяко лице, което предприема стаж.

Освен това, за по-голяма яснота и за да се улесни прилагането на глава III, в текста е включено ново определение за „фиктивен стаж“. „Фиктивен стаж“ означава прикрито трудово правоотношение, за което работодателят твърди, че е стаж, но всъщност не е стаж по смисъла на настоящата директива. В този смисъл новото съображение 19б насочва вниманието към факта, че лицата, участващи във фиктивни стажове, може да не са в състояние да се ползват от подходящото равнище на права и защита, предоставени на работниците съгласно правото на Съюза или националното право, колективен трудов договор или практика, което води до правна несигурност и по-неблагоприятни условия на труд за тези лица.

Поради исканията на делегациите за яснота определенията за „редовно трудово правоотношение“ и „редовен служител“ от първоначалното предложение на Комисията бяха премахнати, за да не се допусне евентуално объркване. Вместо това беше въведено определение за „служител в сходно положение“, за да се посочи с кого следва да се сравняват стажантите, когато става въпрос за прилагането на принципа на недискриминация.

Глава II: Равно третиране

Глава II установява принципа на недискриминация и цели да гарантира, че по отношение на условията на труд, включително заплащането, стажантите не се третират по по-неблагоприятен начин от намиращи се в сходно положение служители, освен ако различното третиране е оправдано от обективни причини.

За да се отрази разнообразието от модели на пазара на труда в Съюза и да се гарантира автономността на социалните партньори, в текста е въведена възможност държавите членки да оправомощят социалните партньори, ако последните съвместно дадат съгласие, да подкрепят или сключват колективни трудови договори, в които се определят обективните причини, при наличието на които различното третиране на стажантите се счита за оправдано. При всички положения, както е уточнено в съображение 22, обхватът на различното третиране следва да бъде пропорционален на обективните причини и да продължи да съответства на целите на настоящата директива.

В отговор на призива на делегациите за зачитане на националните компетентности по въпросите на „заплащането“ текстът допълнително уточнява, че понятието „заплащане“ следва да се разбира в съответствие с националното право, колективните трудови договори или практиката във всяка държава членка и може да включва обезщетение, било то парично или в натура (съображение 22).

Глава III: Фиктивни стажове

След разширени обсъждания по време на преговорите в Съвета глава III внася яснота за това как да се постигне втората цел на директивата, а именно как да се води борба с фиктивните стажове.

За постигането на тази цел в член 4 се посочва, че държавите членки трябва да предвидят ефективни мерки за идентифициране и борба с фиктивните стажове. За да се отговори на призивите на делегациите за зачитане на многообразието на националните системи, текстът предоставя гъвкавост на държавите членки да решават какви мерки да предприемат за борба с всички фиктивни стажове, включително, когато е целесъобразно, проверки и инспекции.

Освен това с член 5 се въвежда задължение за компетентните органи да правят цялостна оценка на относимите фактически елементи, за да идентифицират фиктивните стажове. Текстът предвижда гъвкавост за компетентните органи при извършването на оценката, но същевременно предлага някои елементи, които могат да бъдат взети предвид, като например липсата на значителен учебен и обучителен компонент, прекомерната продължителност или многократните или последователни стажове при един и същ работодател, равнището на задачите, отговорността и интензивността на труда в сравнение със служители в сходно положение и т.н.

В отговор на искането на делегациите да се избегне ненужната административна тежест, текстът осигурява гъвкавост и по отношение на информацията, която работодателите следва да предоставят на компетентните органи за целите на посочената по-горе оценка.

За да се гарантира ефективното прилагане на директивата в множество правни рамки за стажовете в държавите членки, беше премахнато задължението да се даде определение за прекомерна продължителност на стажа. Вместо това в новото съображение 26а се посочва, че продължителност до шест месеца обикновено се счита за достатъчна за постигане на планираните цели на стажа, като същевременно се отчита, че някои видове стажове могат да имат по-голяма продължителност в зависимост от тяхната цел и сектор.

Глава IV: Мерки за осигуряване на спазването и подкрепа

Глава IV има за цел да гарантира, че цялото съответно право на Съюза, приложимо за работниците, се прилага и се спазва изцяло по отношение на стажантите. Текстът предвижда повече яснота и гъвкавост за държавите членки при прилагането на мерките за осигуряване на спазването и подкрепа, установени в глава IV, така че да се зачитат особеностите на всяка национална система и да се избегне ненужната административна тежест.

Съгласно тази глава IV държавите членки трябва да гарантират наличието на канали, чрез които стажантите да подават сигнали за предполагаеми нарушения на правата и задълженията съгласно настоящата директива (член 6). Освен това с текста се въвежда възможността представителите на работниците да действат от името или в подкрепа на стажант в случай на нарушение, ако това е допустимо съгласно националното право или практика (член 8).

Глава V: Заключителни разпоредби

Директивата предвижда минимална хармонизация и по този начин установява минимални стандарти за държавите членки. В заключителните разпоредби се уточнява, че директивата не представлява валидно основание за намаляване на общото равнище на защита, предоставяно на работниците, включително на стажантите, в рамките на държавите членки и че директивата не засяга други права, предоставени на работниците по силата на други правни актове на Съюза.

Що се отнася до докладването и прегледа, в текста се предвижда, че Комисията трябва да изготви и представи доклад относно прилагането на директивата, за да оцени необходимостта от допълнителни мерки или от по-голяма защита на стажантите. За целите на този доклад Комисията трябва да се консултира с държавите членки, социалните партньори и МСП при оценката си на прилагането на директивата.

IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Съветът се приканва да постигне общ подход по компромисния текст, изложен в приложението към настоящия документ, и да възложи на председателството да започне преговори по досието с представителите на Европейския парламент.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

**относно подобряването и спазването на условията на труд на стажантите и борбата с
фиктивните стажове („Директива за стажовете“)**

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално
член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква б) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет¹,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите²,

в съответствие с обикновената законодателна процедура³,

¹ ОВ С , , стр. .

² ОВ С , , стр. .

³ Позиция на Европейския парламент от ... [(ОВ ...)/(все още непубликувана в
Официален вестник)] и решение на Съвета от ...

като имат предвид, че:

- (1) На 10 март 2014 г. Съветът прие Препоръка относно рамка за качество на стажовете⁴ („Препоръката от 2014 г.“) с цел да се осигурят общи за целия Съюз стандарти за качеството на стажовете. Препоръката от 2014 г. включва 21 принципа за стажовете, чиято цел е да се подобри тяхното качество, и по-специално да се гарантират висококачествено учебно и обучително съдържание, както и подходящи условия на труд, за да се подпомогне преходът от образование към трудова заетост и да се повиши пригодността за заетост на стажантите. Препоръката от 2014 г. обхваща всички стажове освен онези, които са част от учебните програми на формалното образование и обучение, и регулираните от националното право стажове, чието преминаване е задължително изискване за достъп до дадена професия.
- (2) [заличава се]
- (3) Укрепената гаранция за младежта, уредена в Препоръката на Съвета от 30 октомври 2020 г. относно мост към работни места⁵ цели да се гарантира, че младите хора на възраст под 30 години получават качествено предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в срок от четири месеца, след като останат без работа или напуснат системата на формалното образование. Препоръката от 2014 г. е важна отправна точка за измерване на качеството на предлаганите стажове съгласно укрепената гаранция за младежта.
- (4) В много професии и на всички равнища на умения съществува недостиг на работна ръка. Очаква се този недостиг да нарасне с прогнозирания спад на населението в трудоспособна възраст и с нарастването на търсенето за някои професии, които са от значение за екологичния и цифровия преход. По-слабото участие на младите хора на пазара на труда допринася за този недостиг. Качествените стажове могат да представляват полезен канал за повишаване на квалификацията и/или за преквалификация за хора на каквато и да е възраст, за да придобият практически умения на работното място, така че да навлязат на пазара на труда или да пренасочат кариерата си.

⁴ ОВ С 88, 27.3.2014 г., стр. 1.

⁵ Препоръка на Съвета от 30 октомври 2020 г. относно „Мост към работни места — укрепване на гаранцията за младежта“, и за замяна на Препоръката на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта 2020/С 372/01 (ОВ С 372, 4.11.2020 г., стр. 1).

- (5) Стажове могат да помогнат на хората да придобият практически и професионален опит, да подобрят пригодността им за заетост и да улеснят прехода им към стабилна трудова заетост. Следователно стажовете представляват важен канал за достъп до пазара на труда. За работодателите стажовете осигуряват възможности да привличат, обучават и задържат хора. Те могат да намалят разходите за търсене и наемане на работа на квалифициран персонал, когато на стажантите бъде предложена редовна позиция след приключването на стажа им. Това обаче може да бъде постигнато само ако стажовете са с добро качество и при справедливи условия на труд.
- (6) Продължават да съществуват предизвикателства по отношение на проблематичното използване на стажове, включително чрез фиктивни стажове, които лишават работниците от пълните им права съгласно правото на Съюза, националното право и колективните трудови договори и рискуват да ги вкарат в капана на несигурни условия на труд. Фиктивните стажове нарушават конкуренцията между предприятията, като поставят спазващите правилата работодатели в неизгодно положение, водят до заобикаляне на данъчните и социалноосигурителните задължения на работодателите и до заместване на постоянни длъжности. В други случаи работодателите може да не спазват всички изисквания, произтичащи от правото на Съюза, националното право, колективните трудови договори или практиката, което лишава стажантите от пълните им права.
- (7) Освен това е малко вероятно стажантите да защитават правата си поради уязвимото си положение на пазара на труда. Отсъствието, сложността или разнообразието на регулаторни рамки за стажовете в различните държави членки, наред с недостатъчното спазване на националното законодателство, липсата на капацитет за проверки и инспекции, както и липсата на яснота относно органите, отговарящи за контрола и правоприлагането, са сред основните фактори, водещи до проблематичното използване на стажовете.
- (8) Данните показват, че при значителна част от стажантите условията на труд са по-неблагоприятни в сравнение със служителите, включително по отношение на заплащането, работното време, правото на отпуск и достъпа до оборудване.

- (9) На равнището на Съюза съществуващите правни инструменти осигуряват рамка за защита на работниците, включително директивите за прозрачните и предвидими условия на труд⁶, адекватните минимални работни заплати⁷, работното време⁸, здравословните и безопасни условия на труд⁹, равенството и недискриминацията¹⁰, равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи¹¹, информирането и консултирането на работниците и служителите¹², срочната работа¹³, работата при непълно работно време¹⁴, командироването на работници¹⁵ и работата чрез агенции за временна заетост¹⁶. Тази правна рамка се прилага изцяло спрямо стажантите, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз. Правната рамка на Съюза включва и препоръки относно качеството на стажовете¹⁷ и на чиракуването¹⁸ и относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила¹⁹.

⁶ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (ОВ L 275, 25.10.2022 г., стр. 33).

⁸ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9).

⁹ Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1).

¹⁰ Наред с другото: Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16).

¹¹ Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79).

¹² Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност — Съвместна декларация на Европейския парламент, на Съвета и на Комисията относно представителството на работниците (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29).

¹³ Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43).

¹⁴ Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) — приложение: Рамково споразумение за работа при непълно работно време (ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9).

¹⁵ Директива (ЕС) 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 г. за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 173, 9.7.2018 г., стр. 16).

¹⁶ Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).

¹⁷ Препоръка на Съвета от 10 март 2014 г. относно рамка за качество на стажовете (ОВ C 88, 27.3.2014 г., стр. 1).

¹⁸ Препоръка на Съвета от 15 март 2018 г. относно Европейска рамка за качествено и ефективно чиракуване (ОВ C 153, 2.5.2018 г., стр. 1).

¹⁹ Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила (ОВ C 387, 15.11.2019 г., стр. 1).

- (10) В доклада от май 2022 г. за окончателните резултати от Конференцията за бъдещето на Европа беше представено предложение да се гарантира, че стажовете и работните места на младите хора са в съответствие със стандартите за качество, включително по отношение на заплащането, и посредством правен инструмент да се забранят неплатените стажове на пазара на труда и извън сферата на формалното образование.
- (11) На 14 юни 2023 г. Европейският парламент прие резолюция съгласно член 225 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) с препоръки към Комисията относно качествени стажове²⁰. В резолюцията Парламентът призова Комисията „да актуализира и укрепи препоръката на Съвета от 2014 г. и да я превърне в по-силен законодателен инструмент“. Освен това той призова Комисията да включи допълнителни принципи в актуализирана рамка за качество на стажовете. По-специално Европейският парламент призова Комисията да „предложи директива относно стажовете на свободния пазар на труда, стажовете в контекста на активните политики по заетостта и стажовете, които са задължителна част от професионалното обучение, за да се гарантират минимални стандарти за качество, включително правила относно продължителността на стажовете, достъпа до социална закрила в съответствие с националното право и практика, както и възнаграждение, което гарантира достоен стандарт на живот с цел избягване на експлоататорски практики“.
- (12) Комисията проведе двуетапна консултация със социалните партньори на равнището на Съюза съгласно член 154 от ДФЕС относно необходимостта, целите и правните възможности за евентуално действие, с което допълнително се подобрява качеството на стажовете. Сред социалните партньори нямаше единодушие относно започването на преговори по тези въпроси. Същевременно е важно да се предприеме действие в тази област на равнището на Съюза, като се адаптира настоящата рамка относно стажовете и същевременно се вземат предвид резултатите от консултацията със социалните партньори.

²⁰ Резолюция на Европейския парламент от 14 юни 2023 г. с препоръки към Комисията относно качествени стажове в ЕС (ОВ С, C/2024/484, 23.1.2024 г., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [заличава се]
- (14) С член 153, параграф 2 от ДФЕС във връзка с член 153, параграф 1, буква б) от ДФЕС Европейският парламент и Съветът се оправомощават да приемат директиви за определяне на минимални изисквания относно условията на труд с оглед постигане на целите, посочени в член 151 от ДФЕС, а именно насърчаване на заетостта и подобряване на условията на живот и труд.
- (15) Като се имат предвид продължаващите предизвикателства, свързани с проблематичното използване на стажове в Съюза, са необходими допълнителни действия за борба с фиктивните стажове, както и за да се гарантира, че съответното приложимо право на Съюза и национално право се прилагат изцяло по отношение на стажантите. С настоящата директива се преодоляват тези предизвикателства, като се определят минимални изисквания за подобряване и спазване на условията на труд на стажантите и за борба с фиктивните стажове, чрез създаване на обща рамка от принципи и мерки, необходими за гарантиране на равно третиране и за по-ефективно прилагане на правото на Съюза и на националното право, приложими за работниците.
- (16) Глави II и IV от настоящата директива следва да се прилагат за стажантите, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила в държавите членки, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз. В съдебната практика на Съда на Европейския съюз са установени критерии за определяне на статуса на даден работник – въпрос, който трябва да се основава на анализ на всеки отделен случай. Освен това глава III от настоящата директива следва да се прилага за всяко лице, участващо във фиктивен стаж.

- (16a) Класификацията на даден стаж като част от формалното образование се определя в рамките на националните системи за образование и обучение, като се вземат предвид техните специфични структури и уредба. Стажовете, осъществявани като част от националната рамка за образование или обучение, поради специфичните им регулаторни рамки и специфичните обществени интереси, които преследват, не следва да влизат в обхвата на настоящата директива, такива са например правоотношенията на професионалното образование и обучение, чиракуването, стажовете, които се провеждат в рамката на формалното образование, включително тези, които са предварително условие за започване на формално образование или професионално образование и обучение, както и стажовете, които са задължителни за постигането на определена образователна степен или квалификация, стажовете за усвояване на професията по смисъла на определението в Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета относно признаването на професионалните квалификации²¹.
- (16б) Стажовете, провеждани като част от активни политики за пазара на труда, следва да бъдат изключени от обхвата на глави II и IV от настоящата директива поради специфичните им регулаторни рамки, замислени за постигане на определени социални цели и цели на пазара на труда, и тъй като подлежат на публичен надзор в тези рамки.
- (17) [заличава се]
- (18) [заличава се]

²¹ Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации ([ОБ L 255, 30.9.2005 г., стр. 22, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj](http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj)).

- (19) Стажовете са ограничени във времето, включват значителен учебен и обучителен компонент и се провеждат с цел придобиване на практически и професионален опит. Учебният и обучителен компонент на стажовете се разбира като значителен, когато стажантите придобиват или подобряват набор от умения, практически опит, промишлена и професионална информация с оглед на подобряването на пригодността им за заетост и подготовката им за бъдещи възможности за професионално развитие и предизвикателства. В контекста на тези елементи лицата, които трябва да преминат изпитателен срок, чиято цел е да се оцени как се справят със задълженията си, в рамките на трайно трудово правоотношение (напр. безсрочен договор в частния сектор, щатна длъжност в публичната администрация и др.), не следва да се разглеждат като стажанти съгласно настоящата директива.
- (196) Фиктивните стажове следва да се разбират като прикрити трудови правоотношения, за които работодателят твърди, че са стаж, но всъщност са трудови правоотношения, които не отговарят на отличителните елементи за стаж, определени в настоящата директива. В резултат на това засегнатите лица може да не са в състояние да се ползват от дължимото равнище на права и защита, предоставени на работниците съгласно правото на Съюза или националното право, колективните трудови договори или практиката, което може да доведе до правна несигурност и по-неблагоприятни условия на труд.
- (20) Принципът на недискриминация е подходящ за борба със злоупотребите със стажовете, като например предоставяне на по-неблагоприятни условия на труд или по-ниско заплащане на стажантите в сравнение със служителите в сходно положение без подходяща обосновка. Той може също така да спомогне стажовете да станат по-достъпни за групите работници в уязвимо положение и да подобри устойчивостта на стажовете като стъпка към стабилните възможности за заетост.

- (21) Поради това е необходимо да се установи принципът на недискриминация за стажантите, който следва да се прилага в допълнение към клауза 4 от приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета²², в която се предвижда, че по отношение на условията за наемане на работа работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работниците на постоянен трудов договор, които се намират в сходно положение, само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране е обосновано от обективни причини. Стажантите, които имат трудово правоотношение, отговарят на условията за „работници на срочен трудов договор“ по смисъла на посочената директива. Нейната клауза относно принципа на недискриминация обаче не предвижда сравнение с други работници на срочни трудови договори. В директивата също така не се отчита особено уязвимото положение на стажантите. Поради това е необходимо да се гарантира, че принципът на равно третиране спрямо служителите в сходно положение се прилага за стажантите, които имат трудово правоотношение.
- (22) Поради това държавите членки следва да гарантират, че по отношение на условията на труд, включително заплащането, стажантите не се третират по по-неблагоприятен начин от намиращи се в сходно положение служители в същото предприятие, освен ако различното третиране е оправдано от обективни причини. За целите на настоящата директива понятието „заплащане“ следва да се разбира в съответствие с националното право, колективните трудови договори или практиката във всяка държава членка и може да включва парично обезщетение или обезщетение в натура. Фактът, че някой е стажант, не може сам по себе си да представлява основание за по-неблагоприятно третиране в сравнение със служителите в същото предприятие. В същото време различните задачи, по-ниските отговорности или интензивност на труда спрямо служителите в сходно положение могат да бъдат в съответните случаи обективни причини за различно третиране по отношение на разглежданите условия на труд, включително заплащането. Държавите членки могат, когато това е допустимо съгласно националното право или практика и когато социалните партньори съвместно дадат съгласие, да предоставят на социалните партньори възможността да фиксират чрез колективни трудови договори обективните причини, които биха могли да оправдаят различно третиране на стажантите. Обхватът на различното третиране във всички случаи следва да бъде пропорционален на тези обективни причини и да продължи да съответства на целите на настоящата директива.

²² Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Прилагането на принципа на недискриминация изисква да се идентифицира служител в сходно положение, ангажиран със същата или подобна работа като стажанта, при което надлежно се вземат предвид обстоятелства като професионален опит, квалификации и умения, определени в националното право или колективни трудови договори.
- (24) [заличава се]
- (25) Държавите членки следва да предвидят ефективни мерки в съответствие с националното право и практика, включително, когато е целесъобразно, проверки и инспекции, извършвани от компетентните органи, с цел идентифициране и борба с фиктивните стажове. Когато е целесъобразно и в съответствие с националното право или практика, държавите членки могат също така да възлагат на социалните партньори задачи, свързани с идентифицирането и борбата с фиктивните стажове.
- (26) Преценката за идентифициране и борба с фиктивните стажове следва да се основава на фактическите обстоятелства, а не на формалното обозначаване на договорното правоотношение. Компетентните органи следва да извършат цялостна оценка на всички относими фактически елементи за всеки отделен случай.
- (26a) Въпреки че подходящата продължителност на стажа може да варира в зависимост от неговата цел и сектор, според националното право или практика продължителност до шест месеца обикновено се счита за достатъчна за постигане на предвидените цели. Значително по-дългата продължителност, особено когато се провеждат многократни последователни стажове при един и същ предлагащ стажове субект, може да породи опасения относно истинския характер на стажа и следва да бъде внимателно оценена. В някои случаи обаче може да е подходяща по-дълга продължителност, ако това подкрепя целта на стажа.

- (26б) За извършване на оценката на всички относими фактически елементи компетентните органи могат да вземат предвид, наред с другото, следните елементи: липсата на значителен учебен или обучителен компонент; прекомерната продължителност или многократните последователни стажове с един и същ работодател на едно и също лице; и равнището на задачите, отговорностите и интензивността на работата. Компетентните органи могат да вземат предвид допълнителни елементи според националното право или практика.
- (27) [заличава се]
- (28) Когато компетентните органи извършват своя анализ на всички относими фактически елементи, за да идентифицират и да се борят с фиктивните стажове, информацията, необходима за извършването на този анализ, може невинаги да е леснодостъпна за тях. За да се даде възможност на компетентните органи да изпълняват своите задачи, работодателите следва да бъдат задължени при поискване да им предоставят необходимата информация, намираща се под техен контрол. Осигуряването на достъп до такава информация е от решаващо значение, за да могат компетентните органи да определят дали стажът се използва в съответствие с предназначението му или може да представлява фиктивен стаж.
- (28а) Тази информация може да включва подробности за броя на стажантите, приемани от работодателя, и техния трудов статус спрямо общия брой на служителите. Тя може също така да обхваща продължителността на стажовете, както и естеството на задачите и отговорностите, възложени на стажантите, в сравнение с тези, изпълнявани от служители в сходно положение.
- (29) [заличава се]
- (30) [заличава се]

- (31) В допълнение към настоящата директива държавите членки следва да гарантират пълното прилагане и спазване на заложените в достиженията на правото на Съюза права, приложими за стажантите в трудово правоотношение. По-специално държавите членки следва да развиват капацитета на компетентните органи, когато е целесъобразно, като следват основан на риска подход.
- (32) Настоящата директива включва широкообхватна система от разпоредби, за да се спомогне за гарантиране на ефективното прилагане и защита на правата на стажантите в трудово правоотношение, независимо дали произтичат от настоящата директива или от друго право на Съюза, приложимо за работниците. Наличието на канали за сигнализиране на предполагаеми нарушения при прилагането на настоящата директива може да подпомогне стажантите при осигуряването на спазването на техните трудови права. За тази цел могат да се използват и съществуващите канали.
- (33) Стажантите следва да имат достъп до ефективно и безпристрастно решаване на спорове и право на правна защита, включително подходящо обезщетение. Стажантите следва да бъдат информирани за механизмите за правна защита с цел да могат да упражняват правото си на правна защита. Като се има предвид основополагащият характер на правото на ефективна правна защита, стажантите следва да продължат да се ползват от такава защита дори след края на даден стаж, довел до предполагаемо нарушение на правата съгласно настоящата директива.
- (34) За да се осигури ефективна защита на стажантите, държавите членки следва да гарантират, че представителите на работниците могат да участват, в съответствие с националното право или практика, във всяко съответно съдебно или административно производство, за да защитят или осигурят прилагането на правата и задълженията, произтичащи от настоящата директива. Когато такова действие е допустимо съгласно националното право или практика, държавите членки следва да гарантират, че представителите на работниците могат да действат от името или в подкрепа на стажант. От държавите членки, в които не е разрешено на представителите на работниците да действат от името или в подкрепа на стажант, не следва да се изисква да предоставят такова разрешение.

- (35) На стажантите следва да се предоставя подходяща съдебна и административна защита срещу всяко неблагоприятно третиране и последици в отговор на жалба, подадена до работодателя, или в резултат на производство, образувано с цел осигуряване на изпълнение на задълженията и предявяване на правата, предвидени в настоящата директива. По-специално стажантите в трудово правоотношение следва да бъдат защитени от уволнение или негов еквивалент, както и от всякаква подготовка за уволнение или негов еквивалент заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива.
- (36) Държавите членки следва да установят правила за ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на правата, предвидени в настоящата директива. Санкциите могат да бъдат административни и финансови, например глоби, или изплащане на обезщетение, както и други видове санкции.
- (37) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да запазват или въвеждат по-благоприятни разпоредби. Правата, придобити съгласно действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако с настоящата директива са въведени по-благоприятни разпоредби.
- (38) Доколкото целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради обхвата и последиците им могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз (ДЕС). В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в посочения член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели.

- (39) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на ненужни административни, финансови и правни ограничения, особено ако това би попречило на създаването и развитието на микро-, малки и средни предприятия. Поради това държавите членки се насърчават да оценят въздействието на мерките си за транспониране върху тези предприятия, за да се гарантира, че те не са непропорционално засегнати, като обръщат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест, да публикуват резултатите от тези оценки и при необходимост да предоставят подкрепа на посочените предприятия.
- (40) Държавите членки могат да поверят изпълнението на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това, и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива. Те следва също така, в съответствие с националното право и националната практика, да вземат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на разпоредбите на настоящата директива,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Глава I

Общи разпоредби

Член 1

Предмет

С настоящата директива се установява обща рамка от принципи и мерки:

- а) за подобряване и осигуряване на спазването на условията на труд на стажантите, обхванати от настоящата директива; и
- б) за борба с фиктивните стажове.

Член 1а

Обхват

- 1. За целите на глави II и IV настоящата директива се прилага за стажантите, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или практиката, които са в сила в държавата членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз, и чийто стаж не е задължителен и не се осъществява като част от активни политики за пазара на труда.
- 1а. За целите на глава III настоящата директива се прилага за всяко лице, участващо във фиктивен стаж.
- 2. Настоящата директива не се прилага за стажове, които се осъществяват в националната рамка за образование и обучение.

Член 2

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- а) „стаж“ означава ограничен период на трудова практика, която включва значителен учебен и обучителен компонент и се извършва с цел придобиване на практически и професионален опит с оглед на подобряването на пригодността за заетост и улесняването на професионалния преход;
- б) „стажант“ означава всяко лице, което предприема стаж.
- в) [заличава се]
- г) [заличава се]
- д) „служител в сходно положение“ означава лице с трудов договор или трудово правоотношение в същото предприятие, което не предприема стаж и извършва същата или подобна работа, като надлежно се отчитат обстоятелства като професионален опит, квалификации и умения.
- е) „фиктивен стаж“ означава прикрито трудово правоотношение, за което работодателят твърди, че е стаж, но всъщност не е стаж по смисъла на настоящата директива.

Глава II

Равно третиране

Член 3

Принцип на недискриминация

1. Държавите членки гарантират, че по отношение на условията на труд, включително заплащането, стажантите не се третират по по-неблагоприятен начин от служителите в сходно положение, освен ако различното третиране е оправдано от обективни причини, като например различни задачи, по-ниски отговорности, интензивност на труда или по-голяма тежест на учебния и обучителен компонент.
2. Когато няма служител в сходно положение в същото предприятие, сравнението се прави с позоваване на приложимия колективен трудов договор или където няма приложим колективен трудов договор, според националното право или практики.
3. Държавите членки могат, ако националните социални партньори се споразумеят съвместно, да предоставят на социалните партньори, на подходящо равнище и при условията, определени от държавите членки, възможността да подкрепят или сключват колективни трудови договори, определящи обективните причини, за които се счита, че обосновават различно третиране, в съответствие с параграф 1.

Глава III

Фиктивни стажове

Член 4

Мерки за борба с фиктивните стажове

Държавите членки предвиждат ефективни мерки в съответствие с националното право или практика, включително, когато е целесъобразно, проверки и инспекции, извършвани от компетентните органи, с цел идентифициране и борба с фиктивните стажове.

Член 5

Оценка на фиктивните стажове

1. За да идентифицират фиктивен стаж, компетентните органи извършват цялостна оценка на съответните фактически елементи в съответствие с националното право или практика. При тази оценка може да се вземат предвид, наред с другото, следните елементи:
 - а) липсата на значителен учебен или обучителен компонент;
 - б) прекомерната продължителност или многократните и/или последователни предполагаеми стажове с един и същ работодател на едно и също лице;
 - в) еквивалентното равнище на задачите, отговорностите и интензивността на работата в сравнение със служителите в сходно положение;
 - г) [заличава се]
 - д) [заличава се]
 - е) [заличава се]

2. За целите на оценката, посочена в параграф 1, държавите членки гарантират, че работодателите предоставят при поискване на компетентните органи всякаква необходима информация.
- а) [заличава се]
 - б) [заличава се]
 - в) [заличава се]
 - г) [заличава се]
 - д) [заличава се]
3. [заличава се]

Глава IV

Мерки за осигуряване на спазването и подкрепа

Член 6

Прилагане и осигуряване на спазването на съответното право на Съюза

Държавите членки предприемат ефективни мерки в съответствие с националното право или практика, за да гарантират, че цялото съответно право на Съюза, приложимо за работниците, се прилага и се спазва изцяло също и по отношение на стажантите. Те по-специално:

- а) гарантират, че информацията относно правата на стажантите е налична публично по ясен, изчерпателен и леснодостъпен начин;
- б) разработват насоки за работодателите на стажантите относно правната рамка за стажовете, включително подходящо ниво на информация за съответните аспекти на трудовото право и социалната закрила;
- в) предвиждат ефективни мерки, включващи, когато е целесъобразно, проверки и инспекции, извършвани от компетентните органи с цел осигуряване на спазването на съответното трудово право по отношение на стажантите;
- г) [заличава се]
- д) развиват способностите на компетентните органи, по-специално чрез обучение и предоставяне на насоки, проактивно да разследват и преследват работодателите, които не спазват изискванията;
- е) гарантират, в сътрудничество с компетентните органи или по целесъобразност – социалните партньори, че са установени канали, чрез които стажантите да подават сигнали за предполагаеми нарушения на правата и задълженията съгласно настоящата директива, и да предоставят информация за тези канали.

Член 7

Право на правна защита

Държавите членки гарантират, че стажантите, включително онези, чието трудово правоотношение е приключило, имат достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на правна защита, включително подходящо обезщетение за претърпените вреди, в случай на нарушаване на правата им, произтичащи от настоящата директива.

Член 8

Производства с участието на представителите на работниците

Държавите членки гарантират, че представителите на работниците могат да участват, в съответствие с националното право или практика, във всяко имащо отношение съдебно или административно производство за осигуряване на спазването на правата и задълженията, произтичащи от настоящата директива, и могат да действат, когато това е допустимо съгласно националното право или практика, от името или в подкрепа на стажант в случай на нарушение на права или задължения, произтичащи от настоящата директива, с одобрението на стажанта.

Член 9

Защита срещу неблагоприятно третиране и неблагоприятни последици

1. Държавите членки въвеждат необходимите мерки за закрила на стажантите или техните представители срещу неблагоприятно третиране от страна на работодателя и от всички неблагоприятни последици вследствие на жалба, подадена до работодателя, или вследствие на производства, образувани с цел осигуряване на спазването на правата и задълженията, предвидени в настоящата директива.
2. По-специално държавите членки предприемат необходимите мерки за забрана на уволнението или на негов еквивалент и на всякаква подготовка за уволнението или негов еквивалент на стажанти заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива.
3. Стажанти, които смятат, че са били уволнени или че срещу тях са били предприети мерки с еквивалентен ефект заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива, могат да поискат от работодателя да представи надлежно обосновани причини за уволнението или еквивалентните мерки. Работодателят представя тези причини в писмена форма.
4. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато посочените в параграф 3 стажанти докажат пред съд или друг компетентен орган или служба факти, въз основа на които може да се предположи, че е извършено такова уволнение или еквивалентни мерки, работодателят е този, който трябва да докаже, че уволнението или еквивалентните мерки са били предприети на основание, различно от посочените в параграф 2.

5. От държавите членки не се изисква да прилагат параграф 4 към производства, при които съдът или друг компетентен орган или друга компетентна служба разследва фактите по делото.
6. Параграф 4 не се прилага към наказателните производства, освен ако държавите членки не са предвидили друго.

Член 10

Санкции

Държавите членки въвеждат правила относно санкциите, приложими при нарушение на национални разпоредби, приети съгласно настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, попадащи в обхвата на настоящата директива. Предвидените санкции трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

Глава V

Заклучителни разпоредби

Член 11

Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби

1. Никоя разпоредба в настоящата директива не може да се тълкува като понижаване на защитата на работниците, предоставена от други инструменти на правото на Съюза, националното право, колективните трудови договори или практиката.
2. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото равнище на защита, което вече се предоставя на работниците, включително стажантите, в държавите членки.
3. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците закони, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни трудови договори. Същевременно нищо в настоящата директива не трябва да се тълкува като налагане на задължение на държавите членки да въведат специфично трудово правоотношение за стажантите в националното си право.
- 3а. Настоящата директива не засяга други права, предоставени на работниците съгласно други правни актове на Съюза.

Член 12

Транспониране и прилагане

1. Държавите членки приемат необходимите мерки, за да се съобразят с настоящата директива до [2 години след влизането в сила на настоящата директива]. Те незабавно информират Комисията за това.
2. Когато държавите членки приемат мерките, посочени в параграф 1, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условията и редът на позоваване се определят от държавите членки.
3. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.
4. Държавите членки, в съответствие с националното си право и националната си практика, приемат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на настоящата директива.
5. Държавите членки могат да поверят прилагането на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

Член 13

Докладване и преглед

1. В срок до [7 години след датата на влизане в сила на настоящата директива] държавите членки съобщават на Комисията съответната информация за прилагането на настоящата директива, необходима на Комисията, за да изготви доклада, посочен в параграф 2. Тази информация включва имащите отношение данни относно стажовете с цел да се даде възможност за подходящ мониторинг и оценка на прилагането на настоящата директива.
2. До [8 години след датата на влизане в сила на настоящата директива] Комисията, след консултации с държавите членки и социалните партньори на равнището на Съюза и като вземе под внимание отражението върху микро-, малките и средните предприятия, представя доклад за изпълнението на настоящата директива пред Европейския парламент и Съвета. В доклада се прави оценка на това как е била прилагана настоящата директива и се оценява необходимостта от допълнителни мерки с оглед подобряването на защитата на стажантите. Ако е целесъобразно, докладът се придружава от законодателно предложение.

Член 14

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 15

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в ... на ... г.

За Европейския парламент

Председател

За Съвета

Председател
