

Brusel 13. června 2025
(OR. en)

9936/25

Interinstitucionální spis:
2024/0068 (COD)

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

POZNÁMKA

Odesílatel:	Výbor stálých zástupců (část I)
Příjemce:	Rada
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšování a prosazování pracovních podmínek stážistů a boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi („směrnice o stážích“) – obecný přístup

I. ÚVOD

Dne 20. března 2024 Komise předložila návrh směrnice o zlepšování a prosazování pracovních podmínek stážistů a boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi („směrnice o stážích“)¹. Tento návrh byl zveřejněn jako balíček společně s návrhem doporučení Rady k posílenému rámci kvality stáží, kterým se nahrazuje doporučení Rady ze dne 10. března 2014 k rámci kvality stáží².

¹ 2024/0068 (COD)

² 2024/0069 (NLE)

Balíčku týkajícímu se stáží předcházelo usnesení Evropského parlamentu ze dne 14. června 2023³, v němž byla Komise vyzvána, aby aktualizovala a posílila doporučení Rady ze dne 10. března 2014 k rámci kvality stáží.

Cílem návrhu směrnice vypracovaného Komisí je:

- 1) zlepšit pracovní podmínky stážistů zajištěním toho, že se s nimi bude z hlediska pracovních podmínek, včetně odměňování, zacházet stejně jako s řádnými zaměstnanci, nelze-li odlišné zacházení ospravedlnit objektivními důvody (kapitola II);
- 2) bojovat prostřednictvím kontrol a inspekci proti případům, kdy jsou stáže využívány k zastírání řádných pracovních poměrů (kapitola III);
- 3) prosazovat pracovní podmínky stážistů tím, že se zástupcům zaměstnanců umožní angažovat se jménem stážistů za účelem zaručení jejich práv a že se stážistům poskytnou kanály pro oznamování nezákonných postupů (kapitola IV).

Navržený právní základ, tj. čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU), vyžaduje, aby Rada jednala spolu s Evropským parlamentem řádným legislativním postupem.

Evropský parlament dosud nepřijal postoj v prvním čtení.

Hospodářský a sociální výbor přijal stanovisko na plenárním zasedání dne 11. července 2024⁴.

Výbor regionů přijal stanovisko na plenárním zasedání dne 7. října 2024⁵.

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

⁴ 12342/24

⁵ 15673/24

II. ČINNOST V RÁMCI RADY

Komise předložila návrh směrnice o stážích a jeho projednávání podle jednotlivých článků bylo dokončeno během belgického předsednictví. Delegace obecně uvítaly celkový cíl zlepšit kvalitu stáží a zároveň uznaly, že jde o komplexní návrh vzhledem k jeho průřezové povaze a potenciálnímu dopadu na vnitrostátní systémy stáží.

Během maďarského předsednictví se Pracovní skupina pro sociální otázky sešla čtyřikrát, aby projednala jednotlivé verze kompromisního znění a pokročila v práci na společném přístupu k navrhované směrnici. Maďarské předsednictví se rovněž dne 6. listopadu 2024 obrátilo na Coreper s žádostí o politické pokyny k řešení dvou opakujících se otázek během jednání na technické úrovni, konkrétně oblasti působnosti navrhované směrnice a otázky, jak bojovat proti případům, kdy jsou stáže využívány k zastírání pracovních poměrů. Na základě pokynů Coreperu předložilo maďarské předsednictví Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele dne 2. prosince 2024 nové kompromisní znění, nebyla však získána dostatečná většina pro dosažení obecného přístupu.

Polské předsednictví tento návrh převzalo a obnovilo jednání na technické úrovni. Během polského předsednictví se Pracovní skupina pro sociální otázky sešla pětikrát, aby nejprve zvážila směr budoucí práce na navrhované směrnici a poté pokračovala v úsilí o kompromisní znění s cílem dosáhnout společného přístupu. V posledních měsících se diskuse zaměřily zejména na oblast působnosti, definice a na otázku, jak bojovat proti fiktivním stážím. Prostřednictvím jednotlivých verzí se předsednictví snažilo do znění vnést větší právní jasnost a zabývalo se nevyřešenými otázkami a obavami vznesenými delegacemi.

Na základě všech příspěvků jednotlivých delegací během minulého roku vypracovalo předsednictví kompromisní znění, které bylo předloženo na zasedání Pracovní skupiny pro sociální otázky dne 2. června 2025. Na základě zpětné vazby od delegací vypracovalo předsednictví kompromisní znění, které bylo předloženo Výboru stálých zástupců (část I) na jeho zasedání dne 11. června 2025 s cílem připravit obecný přístup pro zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) konající se dne 19. června 2025.

Výbor stálých zástupců (část I) na svém zasedání dne 11. června 2025 posoudil kompromisní znění. Přestože kompromisní znění na zasedání zatím nezískalo dostatečnou podporu, výbor se dohodl, že návrh předloží Radě EPSCO dne 19. června 2025 s cílem dosáhnout obecného přístupu.

Konečné kompromisní znění je uvedeno v příloze této poznámky a zůstává oproti kompromisnímu znění (dokument 9574/25) předloženému Výboru stálých zástupců (část I) beze změny.

V návaznosti na jednání o návrhu, kdy bylo vyvinuto značné úsilí, se předsednictví domnívá, že kompromisní znění uvedené v příloze reaguje na všechny obavy a nevyřešené otázky vyjádřené delegacemi. Předsednictví proto považuje toto znění za vyvážený kompromis, který představuje společný postoj Rady.

III. KOMPROMISNÍ ZNĚNÍ PŘEDSEDNICTVÍ

Konečné kompromisní znění odráží jednání a práci vykonanou v Radě v minulém roce.

Obsahuje důležitá ustanovení zaměřená na zlepšení pracovních podmínek stážistů a poskytuje účinné nástroje pro boj proti fiktivním stážím.

Kapitola I: Obecná ustanovení

Kapitola I stanoví obecný rámec navrhované směrnice. Uvádí předmět, nový článek o oblasti působnosti a definice.

Předmět

Předmět navrhované směrnice je dvojitý: zlepšení a prosazování pracovních podmínek stážistů spadajících do oblasti působnosti této směrnice (kapitoly II a IV) a boj proti fiktivním stážím (kapitola III). Název navrhované směrnice byl odpovídajícím způsobem upraven tak, aby odrážel tyto dva cíle.

Oblast působnosti

V reakci na výzvu delegací, aby bylo objasněno, na které kategorie stážistů a na které typy stáží se navrhovaná směrnice vztahuje, obsahuje znění nový článek 1a upravující oblast působnosti. Tímto zněním se cíle navrhované směrnice uvádí do souladu s její osobní působností. V tomto ohledu nový článek 1a stanoví, že se kapitoly II a IV navrhované směrnice vztahují na stážisty, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo pracovní poměr ve smyslu vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, a jejichž stáž není ani povinná, ani není vykonávána v rámci aktivních politik na trhu práce.

Jak je vysvětleno v novém bodě odůvodnění 16b, stáže vykonávané v rámci aktivních politik na trhu práce jsou z oblasti působnosti kapitol II a IV vyloučeny z důvodu zvláštních regulačních rámců, jež jsou navrženy tak, aby bylo dosahováno určitých cílů v sociální oblasti a na trhu práce, jako je sociální začlenění, jakož i z toho důvodu, že podle těchto rámců podléhají tyto druhy stáží veřejnému dohledu.

Kromě toho se v článku 1a dále upřesňuje, že kapitola III navrhované směrnice se vztahuje na jakoukoli osobu zapojenou do fiktivní stáže.

Dále se v článku 1a také objasňuje, že navrhovaná směrnice se nevztahuje na stáže vykonávané podle vnitrostátního rámce vzdělávání nebo odborné přípravy, a to z důvodu zvláštních regulačních rámců a specifických veřejných zájmů, které sledují. Znění obsahuje nový bod odůvodnění 16a, v němž jsou uvedeny konkrétní příklady těchto druhů stáží.

S cílem zajistit, aby navrhovaná směrnice respektovala rozmanitost vnitrostátních systémů stáží se v čl. 11 odst. 3 vysvětluje, že směrnice neukládá členským státům povinnost zavést ve svých vnitrostátních právních předpisech zvláštní pracovní poměr pro stážisty.

Definice

Znění řeší obavy vyjádřené řadou delegací ohledně nejednotnosti a nejasnosti definic uvedených v navrhované směrnici.

Definice „stáže“ byla zjednodušena tak, aby označovala časově omezenou pracovní praxi, která zahrnuje významný prvek vzdělávání a odborné přípravy a jejímž cílem je získání odborných zkušeností za účelem zlepšení zaměstnatelnosti a usnadnění přechodu mezi zaměstnáními. V 19. bodě odůvodnění se objasňuje, že prvek vzdělávání a odborné přípravy v rámci stáží je významný, pokud stážisté získají nebo zdokonalí soubor dovedností, praktické zkušenosti a odvětvové a odborné poznatky s cílem připravit se na kariérní příležitosti a výzvy. V tomto smyslu se v 19. bodě odůvodnění dále upřesňuje, že zkušební doby v rámci trvalých pracovních poměrů by neměly být chápány jako stáže ve smyslu této směrnice.

Definice „stážisty“ byla změněna tak, aby označovala jakoukoli osobu absolvující stáž.

Kromě toho byla do znění v zájmu jasnosti a usnadnění provádění kapitoly III začleněna nová definice „fiktivní stáže“. „Fiktivní stáž“ označuje skrytý pracovní poměr, o němž zaměstnavatel tvrdí, že se jedná o stáž, ale ve skutečnosti se nejedná o stáž ve smyslu této směrnice. V tomto smyslu se v novém bodě odůvodnění 19b upozorňuje na to, že osoby zapojené do fiktivních stáží nemusí požívat odpovídající úroveň práv a ochrany, kterou pracovníkům poskytují unijní nebo vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy nebo zvyklosti, což vede k právní nejistotě a méně příznivým pracovním podmínkám pro tyto osoby.

Na základě žádosti delegací o vyjasnění byly vypuštěny definice „řádného pracovního poměru“ a „řádného zaměstnance“ obsažené v původním návrhu Komise, aby se předešlo možným nejasnostem. Namísto toho byla zavedena definice „srovnatelného zaměstnance“, která uvádí, s kým by měli být stážisté při uplatňování zásady nediskriminace srovnáváni.

Kapitola II: Rovné zacházení

V kapitole II se stanoví zásada nediskriminace a jejím cílem je zajistit, aby se stážisty nebylo zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky včetně odměňování, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

S cílem zohlednit rozmanitost modelů trhu práce v Unii a zajistit autonomii sociálních partnerů se ve znění stanoví možnost, aby členské státy zmocnily sociální partnery, pokud se na tom společně dohodnou, k dodržování nebo uzavírání kolektivních smluv, kterými se stanoví objektivní důvody, o nichž se má za to, že ospravedlňují odlišné zacházení se stážisty. Jak se podrobně uvádí v 22. bodě odůvodnění, rozsah odlišného zacházení by měl být v každém případě přiměřený těmto objektivním důvodům a měl by zůstat v souladu s cíli této směrnice.

V návaznosti na výzvu delegací, aby byly respektovány vnitrostátní pravomoci v záležitostech týkajících se „odměňování“, se ve znění dále objasňuje, že pojem „odměna“ by měl být chápán v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě a že může zahrnovat odměnu v hotovosti nebo v naturáliích (22. bod odůvodnění).

Kapitola III: Fiktivní stáže

Po rozsáhlých diskusích během jednání v Radě se v kapitole III objasňuje, jak dosáhnout druhého cíle směrnice, tedy bojovat proti fiktivním stážím.

K dosažení tohoto cíle se v článku 4 uvádí, že členské státy musí stanovit účinná opatření za účelem odhalování fiktivních stáží a boje proti těmto praktikám. V reakci na výzvy delegací, aby byla respektována rozmanitost vnitrostátních systémů, je ve znění členským státům poskytnuta flexibilita při rozhodování o tom, jaká opatření by měly za účelem boje proti veškerým fiktivním stážím přijmout, a to ve vhodných případech včetně kontrol a inspekci.

Kromě toho se v článku 5 zavádí povinnost příslušných orgánů provést celkové posouzení relevantních skutečností za účelem zjištění fiktivních stáží. Ačkoli se příslušným orgánům poskytuje při provádění tohoto posouzení flexibilita, jsou ve znění navrženy některé prvky, které lze zohlednit, jako je například neexistence významného prvku vzdělávání a odborné přípravy, nadměrná délka trvání stáže nebo více nebo po sobě jdoucích stáží u téhož zaměstnavatele, úroveň úkolů, odpovědnost a intenzity práce ve srovnání se srovnatelnými zaměstnanci atd.

Na žádost delegací, aby se zabránilo zbytečné administrativní zátěži, poskytuje znění rovněž flexibilitu ohledně informací, které by zaměstnavatelé měli poskytovat příslušným orgánům pro účely výše uvedeného posouzení.

S cílem zajistit účinné provádění směrnice v mnoha právních rámcích pro stáže v členských státech byla zrušena povinnost vymezit nadměrnou délku trvání stáže. Namísto toho se v novém bodě odůvodnění 26a stanoví, že obecně se považuje za dostatečnou pro dosažení zamýšlených cílů délka stáže do šesti měsíců, přičemž uznává, že některé druhy stáží mohou být delší v závislosti na jejich účelu a odvětví.

Kapitola IV: Prosazování a podpůrná opatření

Cílem kapitoly IV je zajistit, že ve vztahu ke stážistům budou plně prováděny a prosazovány veškeré příslušné právní předpisy Unie vztahující se na pracovníky. Znění poskytuje členským státům větší jasnost a flexibilitu při provádění donucovacích a podpůrných opatření uvedených v kapitole IV, aby byla respektována specifika každého vnitrostátního systému a aby se předešlo zbytečné administrativní zátěži.

Podle této kapitoly IV musí členské státy zajistit, aby byly zavedeny kanály, jejichž prostřednictvím budou moci stážisté oznamovat údajná porušení práv a povinností podle této směrnice (článek 6). Kromě toho se ve znění zavádí možnost, aby zástupci zaměstnanců, je-li to přípustné podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, jednali jménem nebo na podporu stážisty v případech porušení práv nebo povinností (článek 8).

Kapitola V: Závěrečná ustanovení

Tato směrnice stanoví minimální harmonizaci, a stanoví tudíž pro členské státy minimální normy. V závěrečných ustanoveních je upřesněno, že tato směrnice není platným důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům, včetně stážistů, v členských státech a že touto směrnicí nejsou dotčena další práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Pokud jde o podávání zpráv a přezkum, podle znění musí Komise vypracovat a předložit zprávu o provádění směrnice s cílem posoudit potřebu dalších opatření nebo větší ochrany stážistů. Pro účely této zprávy musí Komise při hodnocení provádění směrnice vést konzultace s členskými státy, sociálními partnery a malými a středními podniky.

IV. ZÁVĚR

Rada se vyzývá, aby dosáhla obecného přístupu ke kompromisnímu znění uvedenému v příloze tohoto dokumentu a aby pověřila předsednictví zahájením jednání o daném návrhu se zástupci Evropského parlamentu.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

**o zlepšování a prosazování pracovních podmínek stážistů a boji proti fiktivním stážím
(„směrnice o stážích“)**

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru¹,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů²,

v souladu s řádným legislativním postupem³,

¹ Úř. věst. C, , s. . .

² Úř. věst. C, , s. . .

³ Postoj Evropského parlamentu ze dne ... [(Úř. věst. ...)/(dosud nezveřejněno v Úředním věstníku)] a rozhodnutí Rady ze dne ...

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Dne 10. března 2014 přijala Rada doporučení k rámci kvality stáží⁴ (dále jen „doporučení z roku 2014“) s cílem stanovit na úrovni celé Unie standardy kvality stáží. V doporučení z roku 2014 se pro stáže doporučuje 21 zásad, jež mají zlepšit jejich kvalitu, zejména zajistit vysoce kvalitní obsah vzdělávání a odborné přípravy a odpovídající pracovní podmínky, které podpoří přechod ze vzdělávání do zaměstnání a zvýší zaměstnatelnost stážistů. Toto doporučení se vztahuje na všechny stáže s výjimkou těch, které jsou součástí osnov formálního vzdělávání a odborné přípravy, a stáží, jejichž obsah je upraven vnitrostátními právními předpisy a jejichž absolvování je povinným požadavkem pro získání přístupu k určitým povoláním.
- (2) [vypouští se]
- (3) Posílené záruky pro mladé lidi stanovené v doporučení Rady ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům⁵ mají zajišťovat, aby mladí lidé mladší 30 let obdrželi kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáže do čtyř měsíců od okamžiku, kdy se stali nezaměstnanými nebo ukončili vzdělávání. Doporučení z roku 2014 je důležitým referenčním bodem pro měření kvality nabídek stáží v rámci posílených záruk pro mladé lidi.
- (4) Nedostatek pracovních sil existuje v mnoha povoláních a na všech úrovních dovedností. Očekává se, že s předpokládaným poklesem počtu obyvatel v produktivním věku a se zvyšující se poptávkou po některých povoláních důležitých pro ekologickou a digitální transformaci bude narůstat. K tomuto nedostatku přispívá i nižší účast mladých lidí na trhu práce. Kvalitní stáže mohou být vhodným způsobem prohlubování dovedností a/nebo změny kvalifikace pro osoby libovolného věku, které si mohou při práci osvojit praktické dovednosti, jež jim umožní vstoupit na trh práce nebo vykročit na profesní dráze novým směrem.

⁴ Úř. věst. C 88, 27.3.2014, s. 1.

⁵ Doporučení Rady ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi, 2020/C 372/01 (Úř. věst. C 372, 4.11.2020, s. 1).

- (5) Stáže mohou lidem pomoci získat praktické a odborné zkušenosti, zlepšit jejich zaměstnatelnost a usnadnit jim přechod do stabilního zaměstnání. Stáže tedy představují důležitou cestu na trh práce. Pro zaměstnavatele jsou stáže příležitostmi, jak přilákat, vyškolit a udržet si lidi. Mohou snížit náklady na hledání a nábor kvalifikovaných zaměstnanců, pokud je stážistům po ukončení stáže nabídnuto řádné pracovní místo. Toho však lze dosáhnout pouze tehdy, pokud jsou stáže kvalitní a nabízejí důstojné pracovní podmínky.
- (6) Přetrvávají problémy týkající se problematičného využívání stáží, včetně případů fiktivních stáží, což uvedené pracovníky zbavuje jejich plných práv vyplývajících z práva Unie, vnitrostátních právních předpisů a kolektivních smluv a zároveň je vystavuje riziku, že se ocitnou v pasti nejistých pracovních podmínek. Fiktivní stáže narušují hospodářskou soutěž mezi společnostmi tím, že znevýhodňují zaměstnavatele, kteří dodržují právní předpisy, vedou k obcházení povinností zaměstnavatelů týkajících se daní a sociálního zabezpečení a k nahrazování stálých pracovních míst. V jiných případech nemusí zaměstnavatelé plnit všechny požadavky vyplývající z práva Unie, vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí, čímž stážisty zbavují jejich plných práv.
- (7) Kromě toho je u stážistů nepravděpodobné, že budou hájit svá práva vzhledem ke svému zranitelnému postavení na trhu práce. K hlavním faktorům, které vedou k problematičnému využívání stáží, patří neexistence, složitost nebo různorodost regulačních rámců pro stáže v různých členských státech spolu s nedostatečným prosazováním vnitrostátních právních předpisů a nedostatečnou kapacitou pro kontroly a inspekce, jakož i nejasností ohledně orgánů odpovědných za kontrolu a prosazování.
- (8) Z důkazů vyplývá, že významná část stážistů má ve srovnání se zaměstnanci méně příznivé pracovní podmínky, včetně odměny, pracovní doby, nároků na dovolenou, přístupu k vybavení.

- (9) Na úrovni Unie stanoví rámec pro ochranu pracovníků stávající právní nástroje, včetně směrnic o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách⁶, o přiměřených minimálních mzdách⁷, o pracovní době⁸, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci⁹, o rovnosti a zákazu diskriminace¹⁰, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob¹¹, o informování zaměstnanců a projednávání s nimi¹², o pracovních poměrech na dobu určitou¹³, o částečném pracovním úvazku¹⁴, o vysílání pracovníků¹⁵ a o agenturním zaměstnávání¹⁶. Tento právní rámec se v plném rozsahu vztahuje na stážisty, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo kteří jsou v pracovním poměru ve smyslu právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí platných v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie. Právní rámec Unie zahrnuje také doporučení týkající se kvality stáží¹⁷ a učňovské přípravy¹⁸ a přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně¹⁹.

⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (Úř. věst. L 275, 25.10.2022, s. 33).

⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁹ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1).

¹⁰ Mimo jiné: směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16).

¹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79).

¹² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství – Společné prohlášení Evropského parlamentu, Rady a Komise o zastupování zaměstnanců (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29).

¹³ Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43).

¹⁴ Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – příloha: Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku (Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 9).

¹⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 173, 9.7.2018, s. 16).

¹⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

¹⁷ Doporučení Rady ze dne 10. března 2014 k rámci kvality stáží (Úř. věst. C 88, 27.3.2014, s. 1).

¹⁸ Doporučení Rady ze dne 15. března 2018 o Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu (Úř. věst. C 153, 2.5.2018, s. 1).

¹⁹ Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1).

- (10) Ve zprávě z května 2022 o konečném výsledku Konference o budoucnosti Evropy byl předložen návrh týkající se zajištění souladu stáží a pracovních míst pro mladé lidi se standardy kvality, mimo jiné i v oblasti odměňování, a zákazu neplacených stáží na trhu práce a mimo formální vzdělávání prostřednictvím právního nástroje.
- (11) Evropský parlament přijal dne 14. června 2023 usnesení podle článku 225 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) s doporučeními Komise o kvalitních stážích²⁰. V usnesení vyzval Komisi, aby „aktualizovala a posílila doporučení Rady z roku 2014 a aby z něj učinila silnější legislativní nástroj“. Dále Komisi vyzval, aby do aktualizovaného rámce kvality stáží začlenila další zásady. Konkrétně Evropský parlament vyzval Komisi, aby „navrhla směrnici o stážích na otevřeném trhu práce, stážích v rámci aktivních politik na trhu práce a stážích, které jsou povinnou součástí odborné přípravy, s cílem zajistit minimální normy kvality, včetně pravidel týkajících se délky stáží, přístupu k sociálnímu zabezpečení v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, jakož i odměňování, které zajistí důstojnou životní úroveň, aby se zabránilo vykořisťujícím praktikám“.
- (12) Komise uskutečnila dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery na úrovni Unie podle článku 154 Smlouvy o fungování EU na téma potřeby, cílů a právních forem případného opatření k dalšímu zlepšení kvality stáží. Sociální partneři se na zahájení jednání o uvedených záležitostech neshodli. Je však důležité, aby byla v této oblasti přijata opatření na úrovni Unie v podobě úpravy stávajícího rámce pro stáže s přihlédnutím k výsledku konzultace se sociálními partnery.

²⁰ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 14. června 2023 obsahující doporučení Komise o kvalitních stážích v Unii (Úř. věst. C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [vypouští se]
- (14) Ustanovení čl. 153 odst. 2 SFEU ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) SFEU zmocňuje Evropský parlament a Radu k přijímání směrnic, které stanoví minimální požadavky na pracovní podmínky za účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 Smlouvy o fungování EU, jmenovitě podpory zaměstnanosti a zlepšení životních a pracovních podmínek.
- (15) Vzhledem k přetrvávajícím výzvám týkajícím se problematického využívání stáží v Unii je třeba přijmout další opatření k boji proti fiktivním stážím a zajistit, aby příslušné platné unijní a vnitrostátní právní předpisy byly ve vztahu ke stážistům prováděny a prosazovány v plném rozsahu. Tato směrnice řeší uvedené výzvy stanovením minimálních požadavků v zájmu zlepšení a prosazování pracovních podmínek stážistů v Unii a boje proti fiktivním stážím, a to stanovením společného rámce zásad a opatření nezbytných k zajištění rovného zacházení a k účinnějšímu provádění a prosazování právních předpisů Unie a vnitrostátních právních předpisů vztahujících se na pracovníky.
- (16) Kapitoly II a IV této směrnice se vztahují na stážisty, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo kteří jsou v pracovním poměru ve smyslu právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí platných v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie. V judikatuře Soudního dvora Evropské unie jsou stanovena kritéria pro určení postavení pracovníka, přičemž tato otázka musí být založena na analýze konkrétního případu. Kromě toho by se na jakoukoli osobu zapojenou do fiktivní stáže měla vztahovat kapitola III této směrnice.

- (16a) Klasifikace stáže jako součásti formálního vzdělávání je stanovena v rámci vnitrostátních systémů vzdělávání a odborné přípravy s přihlédnutím k jejich specifickým strukturám a předpisům. Z důvodu zvláštních regulačních rámců a specifických veřejných zájmů, které sledují, by se tato směrnice neměla vztahovat na stáže vykonávané podle vnitrostátního rámce vzdělávání nebo odborné přípravy, jako jsou vztahy týkající se odborného vzdělávání a přípravy, učňovská příprava, stáže, které se uskutečňují v rámci formálního vzdělávání, včetně těch, které jsou předpokladem pro zahájení formálního vzdělávání nebo odborného vzdělávání a přípravy, a stáže, které jsou povinné pro dosažení určitého vzdělání nebo kvalifikace, odborný výcvik ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací²¹.
- (16b) Stáže vykonávané v rámci aktivních politik na trhu práce by měly být z oblasti působnosti kapitol II a IV této směrnice vyloučeny, a to z důvodu jejich zvláštních regulačních rámců, jež jsou navrženy tak, aby bylo dosahováno určitých cílů v sociální oblasti a na trhu práce, jakož i z toho důvodu, že podle těchto rámců podléhají veřejnému dohledu.
- (17) [vypouští se]
- (18) [vypouští se]

²¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací (Úř. věst. L 255, 30.9.2005, s. 22, ELI:<http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Stáže jsou časově omezené, obsahují významný prvek vzdělávání a odborné přípravy a jejich cílem je získání praktických a odborných zkušeností. Prvek vzdělávání a odborné přípravy v rámci stáží se považuje za významný, pokud stážisté získají nebo zdokonalí soubor dovedností, praktické zkušenosti nebo odvětvové a odborné poznatky s cílem zlepšit svou zaměstnatelnost a připravit se na budoucí kariérní příležitosti a výzvy. S ohledem na tyto skutečnosti by se za stážisty podle této směrnice neměly považovat osoby, které musí absolvovat zkušební dobu, jejímž cílem je posoudit jejich výkonnost v rámci trvalého pracovního poměru (např. smlouva na dobu neurčitou v soukromém sektoru, statutární veřejná služba atd.).
- (19b) Fiktivní stáže by měly být chápány jako skryté pracovní poměry, o nichž zaměstnavatel tvrdí, že se jedná o stáž, ale ve skutečnosti se jedná o pracovní poměr, který nesplňuje prvky stáže, jak jsou vymezeny v této směrnici. V důsledku toho nemusí být dotčené osoby schopny požívat odpovídající úroveň práv a ochrany, kterou pracovníkům poskytují unijní nebo vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy nebo zvyklosti, což může vést k právní nejistotě a méně příznivým pracovním podmínkám.
- (20) Zásada nediskriminace je vhodná k boji proti zneužívání stáží, které může mít podobu poskytování méně příznivých pracovních podmínek nebo nižší odměny stážistům ve srovnání se srovnatelnými zaměstnanci bez náležitého odůvodnění. Může také pomoci zpřístupnit stáže skupinám pracovníků ve zranitelné situaci a zlepšit udržitelnost stáží jako cestu k příležitostem získat stabilní zaměstnání.

- (21) Je proto nezbytné stanovit zásadu nediskriminace stážistů, která by se měla uplatňovat jako doplněk k ustanovení 4 přílohy směrnice Rady 1999/70/ES²², které stanoví, že pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Stážisté, kteří jsou v pracovním poměru, jsou považováni za „zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu uvedené směrnice. Její ustanovení o zásadě nediskriminace však neumožňuje srovnání s ostatními zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou. Neuznává ani obzvláště zranitelné postavení stážistů. Je proto nutné zajistit, aby se zásada rovného zacházení se srovnatelnými zaměstnanci vztahovala i na stážisty, kteří jsou v pracovním poměru.
- (22) Členské státy by proto měly zajistit, aby se stážisty nebylo zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci ve stejném zařízení, pokud jde o pracovní podmínky včetně odměňování, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Pro účely této směrnice by měl být pojem „odměna“ chápán v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi v jednotlivých členských státech a může zahrnovat odměnu v hotovosti nebo v naturáliích. Samotná skutečnost, že se jedná o stážistu, nemůže být důvodem pro méně příznivé zacházení ve srovnání se zaměstnanci ve stejném zařízení. Současně mohou odlišné úkoly, nižší odpovědnost nebo intenzita práce ve vztahu ke srovnatelným zaměstnancům představovat objektivní důvody pro případné odlišné zacházení, pokud jde o konkrétní pracovní podmínky včetně odměny. Členské státy mohou, je-li to přípustné podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a pokud se na tom sociální partneři společně dohodnou, dát sociálním partnerům možnost stanovit prostřednictvím kolektivních smluv objektivní důvody, které by mohly ospravedlnit odlišné zacházení se stážisty. Rozsah odlišného zacházení by měl být v každém případě přiměřený těmto objektivním důvodům a měl by zůstat v souladu s cíli této směrnice.

²² Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Uplatnění zásady nediskriminace vyžaduje určení srovnatelného zaměstnance vykonávajícího stejný nebo podobný druh práce nebo povolání jako stážista, přičemž je třeba brát náležitý ohled na okolnosti, jako jsou odborné zkušenosti, kvalifikace a dovednosti ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv.
- (24) [vypouští se]
- (25) Členské státy by měly stanovit účinná opatření v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, případně včetně kontrol a inspekci prováděných příslušnými orgány, za účelem odhalování fiktivních stáží a boji proti těmto praktikám. Ve vhodných případech a v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi by členské státy rovněž mohly úkoly souvisejícími s odhalováním fiktivních stáží a bojem proti nim pověřit sociální partnery.
- (26) Posouzení zaměřené na odhalování fiktivních stáží a boj proti nim by mělo vycházet ze skutkových okolností, a nikoli z formálního označení smluvního vztahu. Příslušné orgány by měly provést v jednotlivých případech celkové posouzení všech relevantních skutečností.
- (26a) Přestože se vhodná délka stáže může lišit v závislosti na jejím účelu a odvětví, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi se obecně považuje za dostatečnou pro dosažení zamýšlených cílů délka stáže do šesti měsíců. Výrazně delší doba trvání, zejména v případě, že je u stejného poskytovatele prováděno více po sobě jdoucích stáží, může vyvolat obavy o skutečnou povahu stáže a měla by být pečlivě posouzena. V některých případech však může být vhodná delší doba trvání, pokud to podporuje účel stáže.

- (26b) Za účelem posouzení všech relevantních skutečností mohou příslušné orgány zohlednit mimo jiné tyto prvky: neexistence významného prvku vzdělávání nebo odborné přípravy; nadměrná délka trvání stáže nebo více po sobě jdoucích stáží téže osoby u téhož zaměstnavatele; a úroveň úkolů, odpovědnosti a intenzity práce. Příslušné orgány mohou zohlednit další prvky v rámci vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí.
- (27) [vypouští se]
- (28) Příslušné orgány nemusí mít při provádění analýzy všech relevantních skutečností zaměřené na odhalování fiktivních stáží a boj proti nim vždy snadný přístup k informacím potřebným k provedení této analýzy. Aby mohly příslušné orgány plnit své úkoly, měli by být zaměstnavatelé povinni poskytnout jim na jejich žádost nezbytné informace, které mají k dispozici. Zajištění přístupu k těmto informacím je zásadní pro to, aby příslušné orgány mohly určit, zda je stáž využívána v souladu se zamýšleným účelem, nebo zda může představovat fiktivní stáž.
- (28a) Tyto informace mohou zahrnovat podrobnosti o počtu stážistů u daného zaměstnavatele a o jejich postavení v zaměstnání v poměru k celkovému počtu zaměstnanců. Mohou se rovněž vztahovat na dobu trvání stáží, jakož i na povahu úkolů a povinností přidělených stážistům ve srovnání s úkoly a povinnostmi vykonávanými srovnatelnými zaměstnanci.
- (29) [vypouští se]
- (30) [vypouští se]

- (31) Vedle této směrnice by členské státy měly zajistit plné provádění a prosazování práv zakotvených v *acquis* Unie vztahujícím se na stážisty, kteří jsou v pracovním poměru. Členské státy by měly zejména rozvíjet schopnosti příslušných orgánů, ve vhodných případech na základě přístupu založeného na posouzení rizik.
- (32) Tato směrnice zahrnuje rozsáhlý systém ustanovení s cílem pomoci zajistit účinné prosazování a ochranu práv stážistů v pracovním poměru bez ohledu na to, zda vyplývají z této směrnice nebo z jiných právních předpisů Unie vztahujících se na pracovníky. Při prosazování pracovních práv stážistů mohou být stážistům nápomocny kanály pro oznamování údajných porušení vyplývajících z této směrnice. K tomuto účelu lze využít i stávající kanály.
- (33) Stážisté by měli mít přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně přiměřené náhrady. Stážisté by měli být informováni o mechanismech nápravy, aby své právo na nápravu mohli uplatnit. S ohledem na základní povahu práva na účinnou právní ochranu by měli stážisté nadále požívat takové ochrany i po skončení stáže, která vedla k údajnému porušení práv podle této směrnice.
- (34) Aby byla zajištěna účinná ochrana stážistů, měly by členské státy zajistit, že zástupci zaměstnanců budou mít možnost účastnit se v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi všech příslušných soudních nebo správních řízení za účelem obhajoby nebo prosazování jakýchkoli práv a povinností vyplývajících z této směrnice. Je-li takové jednání přípustné podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, měly by členské státy zajistit, že zástupci zaměstnanců budou mít možnost jednat jménem stážisty nebo na jeho podporu. Členské státy, které zástupcům zaměstnanců neumožňují jednat jménem stážistů nebo na jejich podporu, by neměly mít povinnost tak činit.

- (35) Stážistům by měla být zajištěna přiměřená soudní a správní ochrana před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele a před nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané zaměstnavateli nebo jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat povinnosti nebo uplatňovat práva stanovené v této směrnici. Stážisté v pracovním poměru by měli být zejména chráněni před propuštěním nebo rovnocenným opatřením a před veškerými přípravami jejich propuštění nebo rovnocenného opatření z důvodu, že uplatnili práva stanovená v této směrnici.
- (36) Členské státy by měly stanovit pravidla pro účinné, přiměřené a odrazující sankce za porušení práv stanovených v této směrnici. Tyto sankce mohou zahrnovat správní a finanční sankce, jako jsou pokuty nebo vyplacení náhrady, jakož i jiné druhy sankcí.
- (37) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států zachovat nebo přijmout příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatňovat i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení.
- (38) Jelikož cílů tohoto rozhodnutí nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jich, z důvodu rozsahu a účinků této směrnice, může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii (SEU). V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.

- (39) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení zbytečných správních, finančních či právních omezení, zejména pokud taková omezení brání zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členským státům se proto doporučuje, aby posoudily dopad svých prováděcích opatření na tyto podniky s cílem zajistit, aby jimi nebyly neúměrně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky a na administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky těchto posouzení a dle potřeby poskytly takovým podnikům podporu.
- (40) Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění toho, aby mohly kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí. V souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi by členské státy měly rovněž přijmout vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu za účelem provádění ustanovení této směrnice,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Kapitola I

Obecná ustanovení

Článek 1

Předmět

Tato směrnice stanoví společný rámec zásad a opatření pro:

- a) zlepšení a prosazování pracovních podmínek stážistů, na něž se vztahuje tato směrnice a také
- b) pro boj proti fiktivním stážím.

Článek 1a

Oblast působnosti

- 1. Pro účely kapitol II a IV se tato směrnice vztahuje na stážisty, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo kteří jsou v pracovním poměru ve smyslu právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí platných v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, a jejichž stáž není povinná a není vykonávána v rámci aktivních politik na trhu práce.
- 1a. Pro účely kapitoly III se tato směrnice vztahuje na jakoukoli osobu zapojenou do fiktivní stáže.
- 2. Tato směrnice se nevztahuje na stáže vykonávané v rámci vzdělávání nebo odborné přípravy na vnitrostátní úrovni.

Článek 2

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- a) „stáží“ časově omezená pracovní praxe, která zahrnuje významný prvek vzdělávání a odborné přípravy a jejímž cílem je získání praktických a odborných zkušeností za účelem zlepšení zaměstnatelnosti a usnadnění přechodu mezi zaměstnáními;
- b) „stážistou“ jakákoli osoba absolvující stáž;
- c) [vypouští se]
- d) [vypouští se]
- e) „srovnatelným zaměstnancem“ osoba, která uzavřela pracovní smlouvu nebo je v pracovním poměru ve stejném zařízení, neabsolvuje stáž a vykonává stejnou nebo podobnou práci nebo povolání, s náležitým ohledem na okolnosti, jako jsou odborné zkušenosti, kvalifikace a dovednosti;
- f) „fiktivní stáž“ skrytý pracovní poměr, o němž zaměstnavatel tvrdí, že se jedná o stáž, ale ve skutečnosti se nejedná o stáž ve smyslu této směrnice.

Kapitola II

Rovné zacházení

Článek 3

Zásada nediskriminace

1. Členské státy zajistí, aby v souvislosti s pracovními podmínkami včetně odměňování nebylo se stážisty zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody, jako jsou odlišné úkoly, nižší odpovědnost, intenzita práce nebo vyšší váha prvku vzdělávání a odborné přípravy.
2. Pokud ve stejném zařízení není žádný srovnatelný zaměstnanec, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud se kolektivní smlouva neuplatňuje, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
3. Členské státy mohou, dohodnou-li se na tom vnitrostátní sociální partneři společně, poskytnout sociálním partnerům na vhodné úrovni a za podmínek stanovených členskými státy možnost dodržovat nebo uzavírat kolektivní smlouvy, které stanoví objektivní důvody, o nichž se má za to, že ospravedlňují odlišné zacházení v souladu s odstavcem 1.

Kapitola III

Fiktivní stáže

Článek 4

Opatření pro boj proti fiktivním stážím

Členské státy stanoví účinná opatření v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, případně včetně kontrol a inspekcí prováděných příslušnými orgány, za účelem odhalování fiktivních stáží a boje proti těmto praktikám.

Článek 5
Posuzování fiktivních stáží

1. Za účelem zjištění fiktivní stáže provedou příslušné orgány celkové posouzení relevantních skutečností v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Toto posouzení může zohlednit mimo jiné tyto ukazatele:
 - a) neexistence významného prvku vzdělávání nebo odborné přípravy;
 - b) nadměrná délka trvání stáže nebo více a/nebo po sobě jdoucích údajných stáží téže osoby u téhož zaměstnavatele;
 - c) ekvivalentní úroveň úkolů, odpovědnosti a intenzity práce ve srovnání se srovnatelnými zaměstnanci;
 - d) [vypouští se]
 - e) [vypouští se]
 - f) [vypouští se]

2. Pro účely posouzení uvedeného v odstavci 1 členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé na požádání poskytli příslušným orgánům veškeré nezbytné informace.
- a) [vypouští se]
 - b) [vypouští se]
 - c) [vypouští se]
 - d) [vypouští se]
 - e) [vypouští se]
3. [vypouští se]

Kapitola IV

Prosazování a podpůrná opatření

Článek 6

Provádění a prosazování příslušných právních předpisů Unie

Členské státy přijmou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi účinná opatření k zajištění toho, že ve vztahu ke stážistům budou rovněž plně prováděny a prosazovány veškeré příslušné právní předpisy Unie vztahující se na pracovníky. Zejména:

- a) zajistí, aby informace o právech stážistů byly zveřejněny jasným, úplným a snadno přístupným způsobem;
- b) vypracují pokyny pro zaměstnavatele stážistů týkající se právního rámce pro stáže, včetně odpovídající úrovně informací o příslušných pracovněprávních aspektech a aspektech sociální ochrany;
- c) stanoví účinná opatření, včetně kontrol a inspekcí prováděných příslušnými orgány, za účelem prosazování příslušných pracovněprávních předpisů ve vztahu ke stážistům;
- d) [vypouští se]
- e) rozvíjejí schopnosti příslušných orgánů, zejména prostřednictvím proškolení a metodického vedení, aby se tyto orgány mohly aktivně zaměřovat na zaměstnavatele, kteří nedodržují právní předpisy, a stíhat je;
- f) ve spolupráci s příslušnými orgány nebo případně sociálními partnery zajistí, aby byly zavedeny kanály, jejichž prostřednictvím budou moci stážisté oznamovat údajná porušení práv a povinností podle této směrnice, a poskytnou informace o těchto kanálech.

Článek 7

Právo na nápravu

Členské státy zajistí, aby stážisté, včetně těch, jejichž pracovní poměr skončil, měli přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a měli právo na nápravu, včetně přiměřené náhrady vzniklé škody v případě porušení jejich práv vyplývajících z této směrnice.

Článek 8

Účast zástupců zaměstnanců na řízeních

Členské státy zajistí, aby zástupci zaměstnanců měli možnost účastnit se v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi všech příslušných soudních nebo správních řízení za účelem vymáhání práv a povinností vyplývajících z této směrnice a mohli se souhlasem stážisty, je-li to přípustné podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, jednat jménem nebo na podporu stážisty v případě porušení práv nebo povinností vyplývajících z této směrnice.

Článek 9

Ochrana před nepříznivým zacházením a následky

1. Členské státy zavedou opatření nezbytná na ochranu stážistů nebo jejich zástupců před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele a před nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané zaměstnavateli nebo jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržení práv a povinností stanovených v této směrnici.
2. Zejména členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění stážistů nebo rovnocenné opatření a veškeré přípravy na propuštění nebo rovnocenné opatření z toho důvodu, že uplatňovali práva, která jsou stanovena v této směrnici.
3. Stážisté, kteří se domnívají, že byli propuštěni nebo podrobeni opatřením s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně.
4. Členské státy přijmou nezbytná opatření k tomu, aby zajistily, že předloží-li stážisté uvedení v odstavci 3 soudu nebo jinému příslušnému orgánu nebo subjektu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění nebo opatřením s rovnocenným účinkem došlo, přísluší zaměstnavateli prokázat, že se propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem zakládala na jiných důvodech, než jsou důvody uvedené v odstavci 2.

5. Členské státy nemusí použít odstavec 4 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty věci přísluší soudu nebo jinému příslušnému orgánu nebo subjektu.
6. Odstavec 4 se nevztahuje na trestní řízení, pokud členský stát nestanoví jinak.

Článek 10

Sankce

Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

Kapitola V

Závěrečná ustanovení

Článek 11

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

1. Žádné ustanovení této směrnice nelze vykládat tak, že snižuje ochranu pracovníků poskytovanou jinými nástroji práva Unie, vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.
2. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům, včetně stážistů, v členských státech.
3. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější. Současně nelze žádné ustanovení této směrnice vykládat tak, že ukládá členským státům povinnost zavést ve svých vnitrostátních právních předpisech zvláštní pracovní poměr pro stážisty.
- 3a. Touto směrnicí nejsou dotčena další práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Článek 12

Provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování

1. Členské státy přijmou opatření nezbytná pro dosažení souladu s touto směrnicí do dne [2 roky po vstupu této směrnice v platnost]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.
2. Předpisy podle odstavce 1 přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnicí nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.
3. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, která přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
4. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu za účelem uplatňování ustanovení této směrnice.
5. Členské státy mohou uplatňováním této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření k tomu, aby zajistily, že mohou kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí.

Článek 13

Podávání zpráv a přezkum

1. Členské státy sdělí Komisi do [7 let po vstupu této směrnice v platnost] relevantní informace týkající se provádění této směrnice, jež jsou nezbytné pro to, aby Komise mohla vypracovat zprávu uvedenou v odstavci 2. Tyto informace zahrnují příslušné údaje o stížích, které umožní řádné sledování a posouzení toho, jak je tato směrnice prováděna.
2. Do [8 let po vstupu této směrnice v platnost] Komise po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na úrovni Unie a s přihlédnutím k dopadům na mikropodniky a malé a střední podniky předloží Evropskému parlamentu a Radě zprávu o provádění této směrnice. Tato zpráva vyhodnotí způsob provádění této směrnice a posoudí potřebu dalších opatření s cílem zlepšit ochranu stážistů. Tato zpráva je v případě potřeby doplněna legislativním návrhem.

Článek 14
Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 15
Určení

Tato směrnice je určena členským státům.

V ...

Za Evropský parlament
předsedkyně

Za Radu
předseda/předsedkyně
