



Brüssel, 13. juuni 2025
(OR. en)

9936/25

Institutsioonidevaheline
dokument:
2024/0068(COD)

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

MÄRKUS

Saatja:	Alaliste esindajate komitee (COREPER I)
Saaja:	Nõukogu
Teema:	Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, milles käsitletakse praktikantide töötingimuste parandamist ja täitmise tagamist ning võitlust olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana (praktikadirektiiv) – Üldine lähenemisviis

I. SISSEJUHATUS

Komisjon esitas 20. märtsil 2024 järgmise ettepaneku: direktiiv, milles käsitletakse praktikantide töötingimuste parandamist ja täitmise tagamist ning võitlust olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana (praktikadirektiiv)¹. See ettepanek avaldati paketina, mis sisaldas veel järgmist ettepanekut: nõukogu soovitus, milles käsitletakse praktika tugevdatud kvaliteediraamistikku ja millega asendatakse nõukogu 10. märtsi 2014. aasta soovitus praktika kvaliteediraamistiku kohta².

¹ 2024/0068 (COD)

² 2024/0069 (NLE)

Sellele nn praktikapaketile eelnes Euroopa Parlamendi 14. juuni 2023. aasta resolutsioon,³ milles esitati komisjonile üleskutse ajakohastada ja tõhustada nõukogu 10. märtsi 2014. aasta soovituset praktika kvaliteediraamistiku kohta.

Komisjoni esitatud direktiivi ettepaneku eesmärgid on:

- 1) parandada praktikantide töötingimusi, tagades, et praktikante koheldakse töötingimuste, sealhulgas töötasu osas võrdväärselt tavapärases töösuhtes olevate töötajatega, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused (II peatükk);
- 2) võidelda kontrollide ja inspeksioonide abil juhtumite vastu, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana (III peatükk);
- 3) tagada praktikantide töötingimusi käsitlevate nõuete täitmine, võimaldades töötajate esindajatel tegutseda praktikantide nimel, et tagada nende õigused, ning luues praktikantidele kanalid kuritarvitamisest teatamise jaoks (IV peatükk).

Lähtudes kavandatud õiguslikust alusest, nimelt Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktist b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b, peab nõukogu koos Euroopa Parlamendiga tegema otsuse seadusandliku tavamenetluse kohaselt.

Euroopa Parlament ei ole oma esimese lugemise seisukohta veel vastu võtnud.

Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis oma arvamuse vastu täiskogu istungjärgul 11. juulil 2024⁴.

Regioonide Komitee võttis oma arvamuse vastu täiskogu istungjärgul 7. oktoobril 2024⁵.

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

⁴ 12342/24

⁵ 15673/24

II. TÖÖ NÕUKOGUS

Komisjoni ettepanek praktikadirektiivi kohta esitati ja vaadati artiklite kaupa läbi Belgia eesistumise ajal. Üldjoontes delegatsioonid toetasid üldist eesmärki parandada praktika kvaliteeti, tunnistades aga samas ettepaneku keerukust, võttes arvesse selle valdkondadevahelist iseloomu ja potentsiaalset mõju riiklikele praktikasüsteemidele.

Ungari eesistumise ajal kohtus sotsiaalküsimuste töörühm neljal korral, et arutada kompromissteksti ülesehitust ja edendada tööd ühise lähenemisviisi kokkuleppimiseks direktiivi ettepaneku suhtes. Eesistujariik Ungari pöördus 6. novembril 2024 COREPERi poole ka poliitiliste suuniste saamiseks, et käsitleda tehnilise tasandi arutelude käigus kaht korduvat küsimust, nimelt kavandatava direktiivi kohaldamisala ja seda, kuidas võidelda juhtumitega, kus praktikat kasutatakse töösuhete varjamiseks. COREPERi antud suuniste põhjal esitas eesistujariik Ungari tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogule 2. detsembril 2024 uue kompromissteksti, kuid üldise lähenemisviisi kokkuleppimiseks puudus piisav häälteenamus.

Eesistujariik Poola võttis eelnõu üle ja jätkas läbirääkimisi tehnilisel tasandil. Poola eesistumise ajal kohtus sotsiaalküsimuste töörühm viis korda, et kõigepealt arutada kavandatava direktiiviga tehtava edasise töö suunda ja seejärel jätkata tööd kompromisstekstiga, et leppida kokku üldises lähenemisviisis. Viimastel kuudel on arutelud keskendunud eelkõige kohaldamisalale, määratlustele ja sellele, kuidas võidelda näilise praktika vastu. Eesistujariik on püüdnud teksti igal etapil saavutada suuremat õigusselgust ning käsitlenud lahendamata küsimusi ja delegatsioonide tõstatatud mureküsimusi.

Tuginedes kõigile delegatsioonide poolt viimase aasta jooksul esitatud panustele, koostas eesistujariik kompromissteksti, mis esitati sotsiaalküsimuste töörühmas 2. juunil 2025.

Delegatsioonidelt saadud tagasiside alusel koostas eesistujariik kompromissteksti, mis esitati alaliste esindajate komitee (COREPER I) 11. juuni 2025. aasta koosolekule, eesmärgiga valmistada ette üldine lähenemisviis tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu 19. juuni 2025. aasta istungiks.

Alaliste esindajate komitee (COREPER I) vaatas oma 11. juuni 2025. aasta koosolekul kompromissteksti läbi. Kuigi koosolekul kompromisstekstile veel piisavat toetust ei olnud, leppis komitee kokku, et tekst esitatakse 19. juunil 2025 tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogule, et leppida kokku üldises lähenemisviisis.

Lõplik kompromisstekst on esitatud käesoleva märkuse lisas ning seda ei ole alaliste esindajate komiteele (COREPER I) esitatud kompromisstekstiga (9574/25) võrreldes muudetud.

Pärast ettepaneku üle peetud läbirääkimiste käigus tehtud ulatuslikku tööd leiab eesistujariik, et lisas esitatud kompromisstekst vastab kõigile delegatsioonide väljendatud mureküsimustele ja lahendamata küsimustele. Seetõttu esitab eesistujariik teksti tasakaalustatud kompromissina, mis kajastab nõukogu ühist seisukohta.

III. EESISTUJARIIGI KOMPROMISSTEKST

Lõplik kompromisstekst kajastab nõukogus viimase aasta jooksul toimunud arutelusid ja tehtud tööd. See sisaldab olulisi sätteid praktikantide töötingimuste parandamiseks ja selles nähakse ette tõhusad vahendid näilise praktika vastu võitlemiseks.

I peatükk. Üldsätted

I peatükis sätestatakse kavandatava direktiivi üldine raamistik. Selles esitatakse reguleerimise, uus artikkel kohaldamisala kohta ja mõisted.

Reguleerimise

Kavandatava direktiivi reguleerimisesemel on kaks eesmärki: parandada praktikantide töötingimusi ja tagada nende täitmine kõnealuse direktiivi kohaldamisalas (II ja IV peatükk) ning võitlus näilise praktika vastu (III peatükk). Kavandatava direktiivi pealkirja kohandati vastavalt, et see kajastaks neid kahte eesmärki.

Kohaldamisala

Pärast delegatsioonide üleskutset selgitada, mis liiki praktikante ja praktikaid kavandatav direktiiv hõlmab, lisati teksti kohaldamisala käsitlev uus artikkel 1a. Tekstis viiakse kavandatava direktiivi eesmärgid kooskõlla selle isikulise kohaldamisalaga. Selleks sätestatakse uues artiklis 1a, et kavandatava direktiivi II ja IV peatükki kohaldatakse praktikantide suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või kes on töösuhtes, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat, ja kelle praktika ei ole kohustuslik ega toimu aktiivse tööturupoliitika raames.

Nagu on selgitatud uues põhjenduses 16b, ei kuulu aktiivse tööturupoliitika raames toimuv praktika II ja IV peatüki kohaldamisalasse, sest sellel on spetsiifiline õigusraamistik, mille eesmärk on saavutada teatavad sotsiaalsed ja tööturu eesmärgid, näiteks sotsiaalne kaasatus, ning seetõttu, et nende raamistike kohaselt tehakse selle praktika üle avalikku järelevalvet.

Lisaks täpsustatakse artiklis 1a, et kavandatava direktiivi III peatükki kohaldatakse kõigi isikute suhtes, kes teevad näilist praktikat.

Lisaks selgitatakse artiklis 1a, et kavandatav direktiiv ei hõlma riikliku haridus- või koolitussüsteemi raames toimuvat praktikat, tulenevalt selle spetsiifilisest õigusraamistikust ja avalikest huvidest, mida see teenib. Tekst sisaldab uut põhjendust 16a, et tuua konkreetseid näiteid seda liiki praktika kohta.

Tagamaks, et kavandatavas direktiivis võetakse arvesse riiklike praktikasüsteemide mitmekesisust, selgitatakse artikli 11 lõikes 3, et direktiiviga ei panda liikmesriikidele kohustust kehtestada oma riigisiseses õiguses praktikantidele konkreetne tööalane suhe.

Mõisted

Tekstis käsitletakse paljude delegatsioonide tõstatatud mureküsimusi, mis puudutavad kavandatava direktiivi määratluste ebajärjekindlust ja ebaselgust.

Lihtsustati mõiste „praktika“ määratlust: ajaliselt piiratud tööpraktika, mis hõlmab olulist õppe- ja koolituskomponenti ning mida rakendatakse eesmärgiga omandada tööalaseid kogemusi, et suurendada tööalast konkurentsivõimet ja hõlbustada töökohavahetust. Põhjenduses 19 selgitatakse, et praktika õppe- ja koolituskomponenti on oluline, kui praktikandid omandavad või parandavad oskusi, praktilisi kogemusi, tööstuslikke ja kutsealaseid teadmisi, et valmistada neid ette karjäärivõimalusteks ja karjäärialasteks väljakutseteks. Sellega seoses täpsustatakse põhjenduses 19 lisaks, et katseaega püsivate töösuhete raames ei tohiks käsitada praktikana kõnealuse direktiivi tähenduses.

Mõistet „praktikant“ muudeti nii, et see hõlmaks kõiki praktikat tegevaid isikuid.

Lisaks lisati teksti selguse huvides ja III peatüki rakendamise hõlbustamiseks uus näilise praktika määratlus. „Näiline praktika“ on varjatud töösuhe, mida tööandja väidab olevat praktika, kuid mis tegelikult ei ole praktika käesoleva direktiivi tähenduses. Sellega seoses juhitakse uues põhjenduses 19b tähelepanu asjaolule, et näilise praktikaga seotud isikutel ei pruugi olla võimalik kasutada liidu või riigisisese õiguse, kollektiivlepingute või tavade alusel töötajatele tagatud õigusi ja kaitset asjakohasel tasemel, mis võib põhjustada õiguskindlusetuse ja ebasoodsamad töötingimused.

Delegatsioonide taotlusel lisada selgust jäeti välja komisjoni algses ettepanekus sisalduvad mõisted „tavapärane töösuhe“ ja „tavapärase töösuhtes olev töötaja“, et vältida võimalikku segadust. Selle asemel lisati mõiste „võrreldav töötaja“, et näidata, kellega tuleks praktikante diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamisel võrrelda.

II peatükk. Võrdne kohtlemine

II peatükis sätestatakse mittediskrimineerimise põhimõte ja selle eesmärk on tagada, et töötingimuste, sealhulgas töötasu osas ei kohelda praktikante vähem soodsalt kui võrreldavaid töötajaid, välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed alused.

Selleks et kajastada liidu erinevate tööturumudelite mitmekesisust ja tagada sotsiaalpartnerite autonoomia, lisatakse tekstis liikmesriikidele võimalus volitada sotsiaalpartnereid, kui nad selles ühiselt kokku lepivad, säilitama või sõlmima kollektiivlepinguid, et kehtestada praktikantide erinevat kohtlemist õigustavad objektiivsed alused. Nagu on kirjeldatud põhjenduses 22, peaks praktikantide erineva kohtlemise ulatus igal juhul olema nende objektiivsete alustega proportsionaalne ja kooskõlas käesoleva direktiivi eesmärkidega.

Pärast delegatsioonide üleskutset austada liikmesriikide pädevust „töötasu“ küsimustes, selgitatakse tekstis, et mõistet „tasu“ tuleks mõista vastavalt iga liikmesriigi riigisisesele õigusele, kollektiivlepingutele või tavale ning see võib hõlmata rahalist või mitterahalist hüvitist (põhjendus 22).

III peatükk. Näiline praktika

Pärast nõukogus peetud läbirääkimiste käigus peetud ulatuslikke arutelusid selgitatakse III peatükis, kuidas saavutada direktiivi teine eesmärk, st kuidas võidelda näilise praktika vastu.

Selle eesmärgi saavutamiseks on artiklis 4 sätestatud, et liikmesriigid peavad nägema ette tõhusad meetmed näilise praktika tuvastamiseks ja selle vastu võitlemiseks. Selleks et vastata delegatsioonide üleskutsetele austada riiklike süsteemide mitmekesisust, nähakse tekstis liikmesriikidele ette paindlikkus otsustada, milliseid meetmeid nad peaksid võtma igasuguse näilise praktika vastu võitlemiseks, sealhulgas asjakohastel juhtudel kontrollid ja inspekteerimised.

Lisaks kehtestatakse artikliga 5 pädevatele asutustele kohustus anda üldine hinnang asjakohastele faktilistele asjaoludele, et näiline praktika tuvastada. Võimaldades pädevatele asutustele hindamise läbiviimisel paindlikkust, pakutakse tekstis välja mõned elemendid, mida võib arvesse võtta, näiteks olulise õppe- ja koolituskomponendi puudumine, praktika ülemäärane kestus või ühe ja sama tööandja juures toimuv korduv või järjestikune praktika, ülesannete tase, kohustused ja töö intensiivsus võrreldes võrreldavate töötajatega jne.

Tulenevalt delegatsioonide taotlusest vältida tarbetut halduskoormust, nähakse tekstis ette ka paindlikkus teabe osas, mida tööandjad peaksid esitama pädevatele asutustele eespool nimetatud hinnangu andmise eesmärgil.

Selleks et tagada direktiivi tõhus rakendamine praktikat käsitlevates liikmesriikide erinevates õigusraamistikes, kaotati kohustus määratleda praktika ülemäärane kestus. Selle asemel sätestatakse uues põhjenduses 26a, et praktika kavandatud eesmärkide saavutamiseks peetakse üldiselt piisavaks kuni kuuekuulist kestust, tunnistades samas, et teatavat liiki praktika võib sõltuvalt selle eesmärgist ja sektorist olla pikem.

IV peatükk. Täitmise tagamise ja toetusmeetmed

IV peatüki eesmärk on rakendada praktikantide puhul täielikult kõik töötajate suhtes kohaldatavad asjakohased liidu õigusaktid ja tagada nende täitmine. Tekstis lisatakse selgitusi ja nähakse liikmesriikidele ette paindlikkus IV peatükis sätestatud täitmise tagamise ja toetusmeetmete rakendamisel, et võtta arvesse iga riikliku süsteemi eripära ja vältida tarbetut halduskoormust.

IV peatüki kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et praktikantidel on olemas kanalid, mille kaudu teatada kõnealuse direktiivi kohaste õiguste ja kohustuste väidetavatest rikkumistest teatamiseks (artikkel 6). Lisaks antakse tekstis töötajate esindajatele võimalus tegutseda rikkumise korral praktikandi nimel või tema toetuseks, kui see on riigisisese õiguse või tava kohaselt lubatud (artikkel 8).

V peatükk. Lõppsätted

Kõnealuse direktiiviga nähakse ette minimaalne ühtlustamine ja kehtestatakse seega liikmesriikidele miinimumstandardid. Lõppsätetes täpsustatakse, et kõnealune direktiiv ei ole piisav alus, et alandada liikmesriikides töötajatele, sealhulgas praktikantidele juba ette nähtud üldist kaitsetaset, ning et direktiivi kohaldatakse ilma et see piiraks muid õigusi, mis on töötajatele antud teiste liidu õigusaktidega.

Aruandluse ja läbivaatamise osas nähakse tekstis ette, et komisjon peab koostama ja esitama aruande direktiivi rakendamise kohta, et hinnata vajadust täiendavate meetmete või praktikantide parema kaitse järele. Nimetatud aruande koostamiseks peab komisjon direktiivi rakendamise hindamisel konsulteerima liikmesriikide, sotsiaalpartnerite ja VKEdega.

IV. JÄRELDUS

Nõukogu kutsutakse üles leppima käesoleva dokumendi lisas esitatud kompromissteksti suhtes kokku üldises lähenemisviisis ning volitama eesistujariiki alustama kõnealuse õigusakti üle läbirääkimisi Euroopa Parlamendi esindajatega.

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,

**milles käsitletakse praktikantide töötingimuste parandamist ja täitmise tagamist ning võitlust
näilise praktika vastu (praktikadirektiiv)**

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõike 2 punkti b koostoimes
artikli 153 lõike 1 punktiga b,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust¹,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust²,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt³

¹ ELT C , , lk.

² ELT C , , lk.

³ Euroopa Parlamendi ... seisukoht [(ELT ...)/(Euroopa Liidu Teatajas seni avaldamata)] ja
nõukogu ... otsus.

ning arvestades järgmist:

- (1) Nõukogu võttis 10. märtsil 2014. aasta vastu soovitusel praktika kvaliteediraamistiku kohta⁴ (edaspidi „2014. aasta soovitus“), et sätestada kogu liitu hõlmavad praktika kvaliteedistandardid. 2014. aasta soovitus sisaldab 21 praktikapõhimõtet, mille eesmärk on parandada praktika kvaliteeti, eelkõige tagada kvaliteetne õppe- ja koolitussisu ning nõuetekohased töötingimused, et toetada üleminekut haridussüsteemist tööle ja suurendada praktikantide tööalast konkurentsivõimet. 2014. aasta soovitus hõlmab kõiki praktikaliike, v.a formaalhariduse ja -koolituse õppekavasse kuuluvad praktikakohad ning riigisisese õigusega reguleeritud praktika, mille läbimine on kohustuslik mõne konkreetse kutsealaga tegelemiseks.
- (2) [välja jäetud]
- (3) Töösilla algatust⁵ käsitleva nõukogu 30. oktoobri 2020. aasta soovitusel sätestatud tugevdatud noortegarantii eesmärk on tagada, et kõik kuni 30aastased noored saaksid kvaliteetse tööpakkumise, jätkuõppe võimaluse, töökohapõhise õppe või praktikapakkumise nelja kuu jooksul pärast töötuks jäämist või formaalharidussüsteemist lahkumist. 2014. aasta soovitus on oluline võrdlusalus noorte tööhõive tugevdamise raames pakutavate praktikapakkumiste kvaliteedi mõõtmiseks.
- (4) Tööjõupuudust esineb paljudel kutsealadel ja kõigil oskuste tasemetel. Eelduste kohaselt suureneb see tulevikus veelgi, kuna tööeline elanikkond peaks prognooside kohaselt vähenema ning samas on kasvamas nõudlus mitme rohe- ja digipöördega seotud olulise kutseala järele. Neid probleeme süvendab veelgi asjaolu, et noorte tööturul osalemise määr on langenud. Kvaliteetne praktika võib pakkuda igas vanuses inimestele kasulikke võimalusi täiendus- ja/või ümberõppeks, et omandada töökohal praktilisi oskusi, mis aitavad siseneda tööturule või anda oma karjäärile uus suund.

⁴ ELT C 88, 27.3.2014, lk 1.

⁵ Nõukogu 30. oktoobri 2020. aasta soovitus, milles käsitletakse algatust „Töösild – noorte tööhõive tugevdamine“ ja millega asendatakse nõukogu 22. aprilli 2013. aasta soovitus noortegarantii loomise kohta 2020/C 372/01, (ELT C 372, 4.11.2020, lk 1).

- (5) Praktika võib aidata inimestel omandada praktilisi ja erialaseid kogemusi, suurendada nende tööalast konkurentsivõimet ja hõlbustada üleminekut stabiilsele töökohale. Seega on praktika oluline viis tööturule sisenemiseks. Praktika pakub tööandjatele võimalust inimesi tööle meelitada, neid koolitada ja sellel töökohal hoida. Praktikantidele pärast praktikat tavapärasest töökohta pakkudes on neil võimalik vähendada kvalifitseeritud töötajate otsimise ja värbamisega seotud kulusid. Seda eesmärki on siiski võimalik saavutada üksnes juhul, kui praktika on kvaliteetne ja praktikantidele tagatakse inimväärset töötingimused.
- (6) Endiselt tekitab küsimusi praktika probleemne kasutamine, sealhulgas näiline praktika, mille puhul ei saa töötajad täiel määral kasutada liidu õigusest, riigisisest õigusest ja kollektiivlepingutest tulenevaid õigusi ning võivadki jääda töötama tingimustes, mis on ebakindlad. Näilised praktikad moonutavad ettevõtjatevahelist konkurentsi, seavad nõudeid järgivad tööandjad ebasoodsasse olukorda, põhjustavad maksu- ja sotsiaalkindlustuskohustustest kõrvalehoidmist tööandjate hulgas ning tingivad alaliste ametikohtade asendamise praktikaga. Mõnikord ei pruugi tööandjad täita kõiki liidu õigusest, riigisisest õigusest, kollektiivlepingust või tavast tulenevaid nõudeid, nii et praktikandid ei saa kasutada kõiki oma õigusi.
- (7) Lisaks on ebatõenäoline, et praktikandid oma õiguste kaitseks välja astuvad, kuna nende olukord tööturul on kaitsetu. Praktika probleemne kasutamine on eelkõige tingitud sellest, et liikmesriikide õigusraamistikud on keerukad, üksteisest erinevad või puuduvad hoopis, riigisisese õiguse täitmine ei ole piisavalt hästi tagatud, kontrolli- ja inspekteerimissuutlikkus on nõrk, samuti ei ole selge, missugused asutused vastutavad kontrolli ja täitmise tagamise eest.
- (8) Tõenditest selgub, et märkimisväärne osa praktikantidest töötab tingimustes, mis on töösuhtes olevate töötajatega võrreldes ebasoodsamad, sealhulgas palga, tööaja, puhkuseõiguste ja töövahenditele juurdepääsu osas.

- (9) Liidu tasandil on töötajate kaitseks loodud kehtivatest õigusaktidest koosnev raamistik, sealhulgas direktiivid, milles käsitletakse läbipaistvaid ja prognoositavaid töötingimusi,⁶ piisavat miinimumpalka,⁷ tööaja korraldust,⁸ töötervishoidu ja tööohutust,⁹ võrdset kohtlemist ja mittediskrimineerimist,¹⁰ lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu,¹¹ töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist,¹² tähtajalist tööd,¹³ osaajatööd,¹⁴ töötajate lähetamist¹⁵ ning renditööd¹⁶. Seda õigusraamistikku kohaldatakse täies mahus kõikide liidus tegutsevate praktikantide suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või kes on töösuhtes, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat. Liidu õigusraamistik hõlmab ka soovitusi, milles käsitletakse praktika kvaliteeti,¹⁷ õpipoisiõppe kvaliteeti¹⁸ ning töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele¹⁹.

⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.7.2019, lk 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. oktoobri 2022. aasta direktiiv (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus (ELT L 275, 25.10.2022, lk 33).

⁸ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9).

⁹ Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1).

¹⁰ Muu hulgas: nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16).

¹¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu (ELT L 188, 12.7.2019, lk 79).

¹² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni ühisdeklaratsioon töötajate esindamise kohta (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29).

¹³ Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT L 175, 10.7.1999, lk 43).

¹⁴ Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta – Lisa: Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe (EÜT L 14, 20.1.1998, lk 9).

¹⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 28. juuni 2018. aasta direktiiv (EL) 2018/957, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (ELT L 173, 9.7.2018, lk 16).

¹⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).

¹⁷ Nõukogu 10. märtsi 2014. aasta soovitus praktika kvaliteediraamistiku kohta (ELT C 88, 27.3.2014, lk 1).

¹⁸ Nõukogu 15. märtsi 2018. aasta soovitus kvaliteetse ja tõhusa õpipoisiõppe Euroopa raamistiku kohta (ELT C 153, 2.5.2018, lk 1).

¹⁹ Nõukogu 8. novembri 2019. aasta soovitus, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele (ELT C 387, 15.11.2019, lk 1).

- (10) 2022. aasta mais avaldatud Euroopa tuleviku konverentsi lõpptulemuste aruandes esitati ettepanek, kuidas tagada, et noorte praktika- ja töökohad vastaksid kvaliteedistandarditele, sealhulgas töötasu osas, ning et tasustamata praktika tööturul ja väljaspool formaalharidussüsteemi oleks keelatud õigusaktiga.
- (11) Euroopa Parlament võttis 14. juunil 2023 Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 225 kohaselt vastu resolutsiooni soovitustega komisjonile kvaliteetse praktika kohta liidus²⁰. Parlament kutsus oma resolutsioonis komisjoni üles ajakohastama ja tugevdama nõukogu 2014. aasta soovitusi ning muutma selle tugevamaks õigusaktiks. Lisaks kutsus parlament komisjoni üles lisama praktika ajakohastatud kvaliteediraamistikku uusi põhimõtteid. Eelkõige nõudis Euroopa Parlament, et komisjon esitaks ettepaneku võtta vastu direktiiv, milles käsitletakse avatud turu tingimustes toimuvat praktikat, aktiivse tööturupoliitika raames toimuvat praktikat ja kutsealase koolituse kohustusliku osana toimuvat praktikat, et tagada minimaalsed kvaliteedistandardid, sealhulgas eeskirjad praktika kestuse kohta, juurdepääs sotsiaalkaitsele kooskõlas riigisisese õiguse ja tavaga ning inimväärsele elatusasemele vastav töötasu, et vältida ekspluateerivaid tavasid.
- (12) Komisjon korraldas ELi toimimise lepingu artikli 154 alusel liidu tasandil kaheetapilise konsultatsiooni sotsiaalpartneritega, et selgitada välja praktika kvaliteedi edasise parandamise vajadus, eesmärgid ja õiguslikud võimalused. Sotsiaalpartnerid ei jõudnud nende küsimuste üle läbirääkimiste alustamises kokkuleppele. Siiski on oluline võtta selles valdkonnas liidu tasandil meetmeid, et kohandada praegust praktikaraamistikku, võttes samas arvesse sotsiaalpartneritega peetud konsultatsioonide tulemusi.

²⁰ Euroopa Parlamendi 14. juuni 2023. aasta resolutsioon soovitustega komisjonile kvaliteetse praktika kohta liidus (ELT C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [välja jäetud]
- (14) ELi toimimise lepingu artikli 153 lõige 2 koostoimes ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktiga b võimaldab Euroopa Parlamendil ja nõukogul võtta vastu direktiive, millega kehtestatakse töötingimuste miinimumnõuded, et saavutada ELi toimimise lepingu artiklis 151 sätestatud eesmärgid, nimelt tööhõive edendamine ning parandatud elamis- ja töötingimused.
- (15) Kuna praktika probleemsele kasutamisele liidus ei ole praeguseks veel lahendust leitud, on vaja võtta täiendavaid meetmeid, et võidelda näilise praktikaga, ning tagada, et kohaldatavad asjakohased liidu ja riigisisised õigusaktid oleksid praktikantide puhul täielikult rakendatud ning nende täitmine tagatud. Käesolevas direktiivis käsitletakse eespool nimetatud probleeme, sätestades miinimumnõuded, et parandada praktikantide töötingimusi ja tagada nende täitmine liidus ning võidelda näilise praktika vastu, kehtestades ühtse raamistiku põhimõtetest ja meetmetest, mille eesmärk on tagada võrdne kohtlemine ning muuta töötajate suhtes kohaldatavate liidu ja riigisiseste õigusaktide rakendamine ja nende täitmise tagamine tõhusamaks.
- (16) Käesoleva direktiivi II ja IV peatükki tuleks kohaldada kõikide praktikantide suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või kes on töösuhtes, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat. Euroopa Liidu Kohus on oma praktikas kehtestanud kriteeriumid töötaja staatuse kindlaksmääramiseks, mille suhtes tuleks kohaldada juhtumipõhist analüüsi. Käesoleva direktiivi III peatükki tuleks kohaldada kõigi näilise praktika raames tööle võetud isikute suhtes.

- (16a) Praktika liigitamine formaalhariduse osaks määratakse kindlaks riiklikes haridus- ja koolitussüsteemides, võttes arvesse nende konkreetseid struktuure ja õigusakte. Tulenevalt spetsiifilistest õigusraamistikest ja spetsiifilistest avalikest huvidest, mida nendega teenitakse, ei tuleks käesoleva direktiiviga hõlmata praktikat, mida viiakse läbi riiklikus hariduse ja koolituse raamistikus, näiteks kutseõppe ja -koolituse alased suhted, õpipoisiõpe, praktika, mida viiakse läbi formaalhariduse raames, sealhulgas formaalhariduse või kutseõppe või -koolituse alustamise eeltingimuseks olev praktika, samuti konkreetse kraadi või kvalifikatsiooni saamiseks kohustuslik praktika ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2005/36/EÜ (kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta) määratletud õppepraktika²¹.
- (16b) Aktiivse tööturupoliitika raames toimuv praktika tuleks käesoleva direktiivi II ja IV peatüki kohaldamisalast välja jätta, tulenevalt selle praktika spetsiifilisest õigusraamistikust, mille eesmärk on saavutada teatavad sotsiaalsed ja tööturu eesmärgid, ning seetõttu, et nende raamistike kohaselt tehakse selle praktika üle avalikku järelevalvet.
- (17) [välja jäetud]
- (18) [välja jäetud]

²¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. septembri 2005. aasta direktiiv 2005/36/EÜ kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta (ELT L 255, 30.9.2005, lk 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Praktika on ajaliselt piiratud, hõlmab olulist õppe- ja koolituskomponenti ning seda tehakse praktiliste ja erialaste kogemuste omandamiseks. Praktika õppe- ja koolituskomponenti käsitatakse olulisena, kui praktikandid omandavad või parandavad oskusi, praktilisi kogemusi või tööstuslikke ja kutsealaseid teadmisi, et parandada oma tööalast konkurentsivõimet ja valmistada end ette tulevasteks karjäärivõimalusteks ja karjäärialasteks väljakutseteks. Neid asjaolusid silmas pidades ei tuleks isikuid, kes peavad läbima katseaja, mille eesmärk on hinnata nende töötulemusi püsiva töösuhte (nt tähtajatu leping erasektoris, avalik teenistus jne) raames, käsitada praktikantidena käesoleva direktiivi tähenduses.
- (19b) Näilise praktikana tuleks mõista varjatud töösuhet, mille puhul tööandja väidab, et tegemist on praktikaga, kuid tegelikult on tegemist töösuhetega, mis ei vasta käesolevas direktiivis määratletud praktika asjaoludele. Seetõttu ei pruugi asjaomastel isikutel olla võimalik kasutada liidu või riigisisese õiguse, kollektiivlepingute või tavade alusel töötajatele tagatud õigusi ja kaitset asjakohasel tasemel, mis võib põhjustada õiguskindlusetuse ja ebasoodsamad töötingimused.
- (20) Võitluseks praktika kuritarvitamise ilmingutega, kus pakutakse näiteks praktikandile võrreldavate töötajatega võrreldes vähem soodsaid töötingimusi või madalamat töötasu, esitamata asjakohast põhjendust, võib kasutada mittediskrimineerimise põhimõtet. Ühtlasi võib see aidata muuta praktikavõimalused haavatavas olukorras olevate töötajate rühmadele kättesaadavamaks ja parandada praktika kestlikkust, et luua stabiilseid töövõimalusi.

- (21) Seetõttu on vaja kehtestada praktikantide mittediskrimineerimise põhimõte, mida tuleks kohaldada lisaks nõukogu direktiivi 1999/70/EÜ²² lisa klauslile 4, milles on sätestatud, et töötingimuste osas ei kohelda tähtajalise lepinguga töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid üksnes seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed alused. Kõnealuse direktiivi tähenduses kvalifitseeruvad praktikandid, kellel on töösuhe, tähtajalise lepinguga töötajatena. Samas ei nähta direktiivi mittediskrimineerimise põhimõtet sisaldavas klauslis ette võrdlust teiste tähtajaliste töötajatega. Ühtlasi ei ole välja toodud asjaolu, et praktikandid on eriti haavatavas olukorras. Seega on vaja tagada, et võrreldavate töötajatega võrdselt kohtlemise põhimõtet kohaldatakse kõikide praktikantide suhtes, kellel on töösuhe.
- (22) Seepärast peaksid liikmesriigid tagama, et töötingimuste, sealhulgas töötasu osas ei kohelda praktikante vähem soodsalt kui sama asutuse võrreldavaid töötajaid, kes on töösuhtes, välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed alused. Käesolevas direktiivis tuleks mõistet „töötasu“ käsitada vastavalt iga liikmesriigi riigisisesele õigusele, kollektiivlepingutele ja tavale ning see võib hõlmata rahalist või mitterahalist hüvitist. Asjaolu, et tegemist on praktikandiga, ei ole piisav põhjus kohelda kedagi vähem soodsalt kui sama asutuse võrreldavaid töötajaid, kes on töösuhtes. Samas võib erinev kohtlemine olla õigustatud objektiivsetel alustel, kui see on teatavate töötingimuste, sealhulgas kõnealuse töötasu puhul asjakohane, näiteks kui praktikandi tööülesanded erinevad selliste võrreldavate töötajate omadest, kes on töösuhtes, tema kohustused on väiksemad või töö vähem intensiivne. Liikmesriigid võivad juhul, kui see on riigisisese õiguse või tava kohaselt lubatud ja kui sotsiaalpartnerid on selles ühiselt kokku leppinud, anda sotsiaalpartneritele võimaluse kehtestada kollektiivlepingutega objektiivsed alused, mis õigustavad praktikantide erinevat kohtlemist. Erineva kohtlemise ulatus peaks igal juhul olema nende objektiivsete alustega proportsionaalne ja kooskõlas käesoleva direktiivi eesmärkidega.

²² Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT L 175, 10.7.1999, lk 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamiseks on vaja kindlaks määrata, missugune on võrreldav töötaja, kes on töösuhtes ja kes teeb praktikandiga sama või sarnast liiki tööd, võttes nõuetekohaselt arvesse tingimusi, nagu erialased kogemused, kvalifikatsioon ja oskused, nagu need on määratletud riigisisese õiguses või kollektiivlepingutes.
- (24) [välja jäetud]
- (25) Liikmesriigid peaksid kooskõlas riigisisese õiguse või tavaga kehtestama tõhusad meetmed, sealhulgas asjakohastel juhtudel pädevate asutuste tehtavad kontrollid ja inspekteerimised, et tuvastada näiline praktika ja selle vastu võidelda. Kui see on asjakohane ja kooskõlas riigisisese õiguse või tavaga, võiksid liikmesriigid usaldada sotsiaalpartneritele ka ülesanded, mis on seotud näilise praktika tuvastamise ja selle vastu võitlemisega.
- (26) Näilise praktika tuvastamiseks ja selle vastu võitlemiseks tehtaval hindamisel tuleks lähtuda faktilistest asjaoludest, mitte lepingulise suhte formaalsest määratlusest. Pädevad asutused peaksid andma igal üksikjuhul eraldi üldise hinnangu kõikidele faktilistele asjaoludele.
- (26a) Kuigi praktika asjakohane kestus võib erineda olenevalt selle eesmärgist ja valdkonnast, peetakse kooskõlas riigisisese õiguse või tavaga kavandatud eesmärkide saavutamiseks üldiselt piisavaks kuni kuuekuulist kestust. Märkimisväärselt pikem kestus, eriti kui mitu järjestikust praktikat korraldatakse sama pakkuja juures, võib tekitada muret praktika tegeliku olemuse pärast ja seda tuleks hoolikalt hinnata. Teatavatel juhtudel võib siiski olla asjakohane pikem kestus, kui see toetab praktika eesmärki.

- (26b) Kõigi asjakohaste faktiliste asjaolude hindamisel võivad pädevad asutused muu hulgas võtta arvesse järgmisi elemente: olulise õppe- ja koostuskomponendi puudumine; praktika kestab liiga kaua või sama isiku korduv järjestikune praktika ühe ja sama tööandja juures; ning ülesanded, kohustused ja töö intensiivsus. Pädevad asutused võivad riigisisese õiguse või tava kohaselt võtta arvesse täiendavaid elemente.
- (27) [välja jäetud]
- (28) Kui pädevad asutused analüüsivad kõiki asjakohaseid faktilisi asjaolusid näilise praktika tuvastamiseks ja selle vastu võitlemiseks, ei pruugi selle analüüsi tegemiseks vajalik teave olla neile alati kergesti kättesaadav. Selleks et pädevad asutused saaksid oma ülesandeid täita, peaksid tööandjad olema kohustatud andma nende käsutuses olevat vajalikku teavet, kui seda nõutakse. Juurdepääsu tagamine sellisele teabele on äärmiselt oluline, et pädevad asutused saaksid kindlaks teha, kas praktikat kasutatakse vastavalt selle sihtotstarbele või võib see endast kujutada näilist praktikat.
- (28a) Selline teave võib sisaldada üksikasju tööandja juures olevate praktikantide arvu ja nende tööalase staatuse kohta võrreldes töötajate koguarvuga. See võib hõlmata ka praktika kestust, samuti praktikantidele määratud ülesannete ja kohustuste laadi võrreldes võrreldavate töötajatega.
- (29) [välja jäetud]
- (30) [välja jäetud]

- (31) Liikmesriigid peaksid täielikult rakendama nii käesoleva direktiivi sätteid kui ka liidu õigustikus sätestatud õigused, mida kohaldatakse töösuhtes olevate praktikantide suhtes, ja tagama nende täitmise. Eelkõige peaksid liikmesriigid arendama pädevate asutuste suutlikkust, järgides riskipõhist lähenemisviisi, kui see on asjakohane.
- (32) Käesolevasse direktiivi on lisatud ulatuslik sätete süsteem, mis aitab tagada töösuhtes olevatele praktikantidele käesoleva direktiivi või töötajate suhtes kohaldatavate muude liidu õigusaktide alusel antud õiguste tõhusa täitmise ja kaitse. Käesoleva direktiivi kohaldamisest tulenevatest väidetavatest rikkumistest teatamiseks mõeldud kanalid võimaldavad praktikantidel oma tööõiguste täitmist paremini tagada. Selleks võib kasutada ka olemasolevaid kanaleid.
- (33) Praktikantidel peaks olema juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus õiguskaitsele, sealhulgas piisavale hüvitisele. Praktikante tuleks õiguskaitsemehhanismidest teavitada, et nad saaksid kasutada oma õigust õiguskaitsele. Arvestades, kui oluline on õigus tõhusale õiguskaitsele, peaksid praktikandid saama sellist kaitset ka pärast seda, kui praktika, mille ajal on väidetavalt rikutud käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi, on lõppenud.
- (34) Praktikantide tõhusaks kaitsmiseks peaksid liikmesriigid tagama, et töötajate esindajatel on võimalik osaleda kooskõlas riigisisese õiguse või tavaga mis tahes asjakohases kohtu- või haldusmenetlustes, et kaitsta kõiki käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi või kohustusi või tagada nende täitmine. Kui selline tegevus on riigisisese õiguse või tava kohaselt vastuvõetav, peaksid liikmesriigid tagama, et töötajate esindajatel on võimalik tegutseda praktikandi nimel või tema toetuseks. Liikmesriikidelt, kes ei luba töötajate esindajatel tegutseda praktikantide nimel või nende toetuseks, ei tohiks seda ka nõuda.

- (35) Praktikantidele tuleks tagada piisav kohtu- ja halduskaitse halva kohtlemise ja negatiivsete tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või tema suhtes algatatud menetlusest, mille eesmärk on tagada käesolevas direktiivis sätestatud kohustuste täitmine ja õiguste nõudmine. Eelkõige tuleks töösuhtes olevaid praktikante kaitsta vallandamise või sellega samaväärse meetme eest ning vallandamise või sellega samaväärsete meetmete kohaldamise ettevalmistamise eest põhjusel, et praktikant on kasutanud käesoleva direktiiviga ette nähtud õigusi.
- (36) Liikmesriigid peaksid kehtestama õigusnormid tõhusate, proportsionaalsete ja hoiatavate karistuste kohta, mida kohaldatakse käesolevas direktiivis sätestatud õiguste rikkumise korral. Karistused võivad hõlmata halduskaristusi ja rahalisi karistusi, näiteks trahve või hüvitise maksmist, ning muid liiki karistusi.
- (37) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded ning jäetakse seega liikmesriikidele õigus säilitada või kehtestada soodsamad õigusnormid. Kehtiva õigusraamistiku kohased õigused peaksid jääma kehtima, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata soodsamaid õigusnorme.
- (38) Kuna käesoleva direktiivi eesmärgi ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab neid meetme ulatuse ja toime tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale.

- (39) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma tarbetute haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Seepärast julgustatakse liikmesriike hindama oma ülevõtmismeetmete mõju kõnealustele ettevõtjatele tagamaks, et neid ei mõjutata ebaproportsionaalselt, pöörates erilist tähelepanu mikroettevõtjatele ja halduskoormusele, avaldama selliste hindamiste tulemused ning vajaduse korral neid ettevõtjaid toetama.
- (40) Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine suudetakse tagada igal ajal. Samuti peaksid nad kooskõlas riigisisese õiguse ja tavaga võtma asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tõhus kaasatus ning edendada ja parandada sotsiaaldialoogi käesoleva direktiivi sätete rakendamisel,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I peatükk

Üldsätted

Artikkel 1

Reguleerimisese

Käesoleva direktiiviga kehtestatakse ühine põhimõtete ja meetmete raamistik, et:

- a) parandada käesoleva direktiiviga hõlmatud praktikantide töötingimusi ja tagada nende täitmine ning
- b) võidelda näilise praktika vastu.

Artikkel 1a

Kohaldamisala

- 1. Käesoleva direktiivi II ja IV peatükki kohaldatakse praktikantide suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või kes on töösuhtes, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat, ja kelle praktika ei ole kohustuslik ega toimu aktiivse tööturupoliitika raames.
- 1a. Käesoleva direktiivi III peatükki kohaldatakse kõigi isikute suhtes, kes teevad näilist praktikat.
- 2. Käesolevat direktiivi ei kohaldata riikliku haridus- või koolitussüsteemi raames toimuva praktika suhtes.

Artikkel 2

Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- (a) „praktika“ – ajaliselt piiratud tööpraktika, mis hõlmab olulist õppe- ja koolituskomponenti ning mida rakendatakse eesmärgiga omandada praktilisi ja tööalaseid kogemusi, et suurendada tööalast konkurentsivõimet ja hõlbustada töökohavahetust;
- (b) „praktikant“ – praktikat tegev isik;
- (c) [välja jäetud]
- (d) [välja jäetud]
- (e) „võrreldav töötaja“ – isik, kellel on tööleping või töösuhe samas asutuses ning kes ei tee praktikat ja kes teeb praktikandiga sama või sarnast liiki tööd, võttes nõuetekohaselt arvesse tingimusi, nagu erialased kogemused, kvalifikatsioon ja oskused.
- (f) „näiline praktika“ – varjatud töösuhe, mida tööandja väidab olevat praktika, kuid mis tegelikult ei ole praktika käesoleva direktiivi tähenduses.

II peatükk

Võrdne kohtlemine

Artikkel 3

Mittediskrimineerimise põhimõte

1. Liikmesriigid tagavad, et töötingimuste, sealhulgas töötasu osas ei kohelda praktikante vähem soodsalt kui võrreldavaid töötajaid, välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed alused, nagu erinevad ülesanded, väiksemad kohustused ja töö intensiivsus või õppe- ja koolituskomponendi suurem osakaal.
2. Kui samas asutuses ei ole võrreldavaid töötajaid, kes on töösuhtes, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral kooskõlas riigisisese õiguse või tavaga.
3. Liikmesriigid võivad, juhul kui riiklikud sotsiaalpartnerid lepivad selles ühiselt kokku, anda tööturu osapooltele asjakohasel tasandil ja liikmesriikide kehtestatud tingimustel võimaluse säilitada või sõlmida kollektiivlepinguid, milles on sätestatud erinevat kohtlemist õigustatud objektiivsed alused kooskõlas lõikega 1.

III peatükk

Näiline praktika

Artikkel 4

Näilise praktika vastased meetmed

Liikmesriigid kehtestavad kooskõlas riigisisese õiguse või tavaga tõhusad meetmed, sealhulgas asjakohastel juhtudel pädevate asutuste tehtavad kontrollid ja inspekteerimised, et tuvastada näiline praktika ja selle vastu võidelda.

Näilise praktika hindamine

1. Näilise praktika tuvastamiseks annavad pädevad asutused kooskõlas riigisisese õiguse või tavaga üldise hinnangu asjakohastele faktilistele asjaoludele. Hindamisel võidakse võtta muu hulgas arvesse järgmisi elemente:
 - (a) puudub oluline õppe- või koolituskomponent;
 - (b) väidetav praktika kestab liiga kaua või sama isiku korduv ja/või järjestikune väidetav praktika ühe ja sama tööandja juures;
 - (c) samaväärsed ülesanded, kohustused ja töö intensiivsus võrreldes võrreldavate töötajatega;
 - (d) [välja jäetud]
 - (e) [välja jäetud]
 - (f) [välja jäetud]

2. Lõikes 1 osutatud hindamiseks tagavad liikmesriigid, et tööandjad esitavad taotluse korral pädevatele asutustele kogu vajaliku teabe.
- (a) [välja jäetud]
 - (b) [välja jäetud]
 - (c) [välja jäetud]
 - (d) [välja jäetud]
 - (e) [välja jäetud]
3. [välja jäetud]

IV peatükk

Täitmise tagamise ja toetusmeetmed

Artikkel 6

Asjakohase liidu õiguse rakendamine ja täitmise tagamine

Liikmesriigid võtavad kooskõlas riigisisese õiguse või tavaga tõhusaid meetmeid, et rakendada praktikantide puhul täielikult kõik töötajate suhtes kohaldatavad asjakohased liidu õigusaktid ja tagada nende täitmine. Eelkõige teevad liikmesriigid järgmist:

- (a) tagavad, et teave praktikantide õiguste kohta tehakse üldsusele kättesaadavaks selgel, arusaadaval ja kergesti leitaval viisil;
- (b) töötavad praktikat pakkuvate tööandjate jaoks välja suunised praktika õigusraamistiku kohta, sealhulgas asjakohast tööõigust ja sotsiaalkaitset käsitleva teabe piisava taseme kohta;
- (c) näevad ette tõhusad meetmed, sealhulgas vajaduse korral pädevate asutuste tehtavad kontrollid ja inspekteerimised, et tagada asjakohase tööõiguse täitmine praktikantide suhtes;
- (d) [välja jäetud]
- (e) arendavad välja pädevate asutuste suutlikkuse eelkõige koolituse ja juhendamise kaudu, et ennetavalt tegeleda nõuetele mittevastavate tööandjatega ja nad vastutusele võtta;
- (f) tagavad koostöös pädevate asutuste või vajaduse korral sotsiaalpartneritega, et praktikantidel on olemas kanalid käesoleva direktiivi kohaste õiguste ja kohustuste väidetavatest rikkumistest teatamiseks, ning annavad teavet nende kanalite kohta.

Artikkel 7

Õigus õiguskaitsele

Liikmesriigid tagavad, et praktikantidel, sealhulgas neil, kelle töösuhe on lõppenud, on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus õiguskaitsele, sealhulgas tekitatud kahju piisavale hüvitamisele, kui nende käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi on rikutud.

Artikkel 8

Töötajate esindajate menetlused

Liikmesriigid tagavad, et töötajate esindajad saavad kooskõlas riigisisese õiguse või tavaga osaleda mis tahes asjakohases kohtu- või haldusmenetluses, et tagada käesolevast direktiivist tulenevate õiguste ja kohustuste täitmine, ning et nad võivad praktikandi nõusolekul, kui see on riigisisese õiguse või tava kohaselt lubatud, tegutseda praktikandi nimel või tema toetuseks, kui rikutakse käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi või kohustusi.

Kaitse halva kohtlemise ja negatiivsete tagajärgede eest

1. Liikmesriigid kehtestavad vajalikud meetmed, et kaitsta praktikante või nende esindajaid tööandjapoolse halva kohtlemise eest või selliste negatiivsete tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või menetlusest, mille eesmärk on tagada käesoleva direktiiviga ette nähtud õiguste järgimine ja kohustuste täitmine.
2. Eelkõige võtavad liikmesriigid meetmed, mis on vajalikud selleks, et keelata praktikandi töölt vabastamine või sellega samaväärsed meetmed ja töölt vabastamise või sellega samaväärsete meetmete ettevalmistamine põhjusel, et praktikant on kasutanud käesoleva direktiiviga ette nähtud õigusi.
3. Kui praktikandid arvavad, et nad vabastati töölt või nende suhtes kohaldati samaväärse mõjuga meetmeid põhjusel, et nad on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, võivad nad nõuda tööandjalt nõuetekohast põhjendust töölt vabastamise või sellega samaväärsete meetmete kohta. Tööandja peab esitama selle põhjenduse kirjalikult.
4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et kui lõikes 3 osutatud praktikandid esitavad kohtule või muule pädevale asutusele või organile tõendid, mis annavad alust eeldada, et toimus selline töölt vabastamine või et kasutati sellega samaväärseid meetmeid, on tööandja ülesanne tõendada, et töölt vabastamise põhjus oli lõikes 2 osutatust erinev.

5. Liikmesriikidelt ei nõuta lõike 4 kohaldamist menetluste suhtes, mille korral juhtumi asjaolude uurimine on kohtu või muu pädeva asutuse või organi ülesanne.
6. Lõiget 4 ei kohaldata kriminaalmenetluste suhtes, kui liikmesriigid ei ole ette näinud teisiti.

Artikkel 10

Karistused

Liikmesriigid kehtestavad karistusnormid, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi alusel vastu võetud liikmesriigi sätete või käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste puhul juba kehtivate asjakohaste sätete rikkumise korral. Kehtestatud karistused peavad olema mõjusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

V peatükk

Lõppsätted

Artikkel 11

Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted

1. Ühtki käesoleva direktiivi sätet ei tõlgendata nii, et see vähendaks töötajate kaitset, mis on tagatud muude liidu või riigisiseste õigusaktide, kollektiivlepingute või tavadega.
2. Käesolev direktiiv ei ole piisav alus, et alandada liikmesriikides töötajatele, sealhulgas praktikantidele juba ette nähtud üldist kaitsetaset.
3. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriigi õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist. Samas ei tohiks ühtki käesoleva direktiivi sätet tõlgendada nii, et sellega pannakse liikmesriikidele kohustus kehtestada oma riigisiseses õiguses praktikantidele konkreetne tööalane suhe.
- 3a. Käesolevat direktiivi kohaldatakse ilma et see piiraks muid õigusi, mis on töötajatele antud teiste liidu õigusaktidega.

Artikkel 12

Ülevõtmine ja rakendamine

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud meetmed hiljemalt [kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist]. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.
2. Kui liikmesriigid lõikes 1 osutatud meetmed vastu võtavad, lisavad nad nende ametlikul avaldamisel nendesse või nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.
3. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud riigisisese õiguse normide teksti.
4. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma riigisisese õiguse ja tavaga asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tõhus kaasatus ning edendada ja parandada sotsiaaldialoogi käesoleva direktiivi rakendamiseks.
5. Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotleavad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine suudetakse tagada igal ajal.

Artikkel 13

Aruandlus ja läbivaatamine

1. Hiljemalt [seitse aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeva] edastavad liikmesriigid komisjonile käesoleva direktiivi rakendamise kohta asjakohase teabe, mida on vaja, et komisjon saaks koostada lõikes 2 osutatud aruande. See teave sisaldab praktikat käsitlevaid asjakohaseid andmeid, mis võimaldavad käesoleva direktiivi rakendamist nõuetekohaselt jälgida ja hinnata.
2. Komisjon vaatab hiljemalt [kaheksa aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeva] läbi käesoleva direktiivi rakendamise, olles konsulteerinud liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega liidu tasandil ning võttes arvesse mõju mikro-, väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, ning esitab aruande käesoleva direktiivi rakendamise kohta Euroopa Parlamendile ja nõukogule. Aruandes hinnatakse, kuidas käesolevat direktiivi on rakendatud, ja hinnatakse vajadust täiendavate meetmete järele, et parandada praktikantide kaitset. Vajaduse korral lisatakse aruandele õigusakti ettepanek.

Artikkel 14

Jõustumine

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artikkel 15

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

[koht],

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja
