

**Bruxelles, 13. lipnja 2025.
(OR. en)**

9936/25

**Međuinstitucijski predmet:
2024/0068(COD)**

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

NAPOMENA

Od:	Odbor stalnih predstavnika (dio 1.)
Za:	Vijeće
Predmet:	Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o poboljšanju i izvršavanju radnih uvjeta pripravnika i suzbijanju prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva („Direktiva o pripravništvu”) – <i>opći pristup</i>

I. UVOD

Komisija je 20. ožujka 2024. predstavila Prijedlog direktive o poboljšanju i izvršavanju radnih uvjeta pripravnika i suzbijanju prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva („Direktiva o pripravništvu”)¹. Taj je prijedlog objavljen kao paket zajedno s Prijedlogom preporuke Vijeća o ojačanom kvalitativnom okviru EU-a za pripravništvo kojom se zamjenjuje Preporuka Vijeća od 10. ožujka 2014. o kvalitativnom okviru za pripravništvo².

¹ 2024/0068 (COD)

² 2024/0069 (NLE)

Paketu mjera za pripravništvo prethodila je rezolucija Europskog parlamenta od 14. lipnja 2023.³ u kojoj je Komisija pozvana da ažurira i ojača Preporuku Vijeća od 10. ožujka 2014. o kvalitativnom okviru za pripravništvo.

Komisijinim Prijedlogom direktive nastoji se:

1. poboljšati radne uvjete pripravnika osiguravanjem jednakog postupanja prema pripravnicima u pogledu radnih uvjeta, uključujući plaću, u usporedbi s redovnim zaposlenicima, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima (poglavlje II.);
2. suzbijati slučajeve prikazivanja radnih odnosa kao pripravništva s pomoću kontrola i inspekcija (poglavlje III.);
3. izvršavati radne uvjete pripravnika tako što će se predstavnicima radnika omogućiti da se angažiraju u ime pripravnika kako bi osigurali njihova prava i osiguravanjem kanala za pripravnike kako bi mogli prijaviti nepravilnosti (poglavlje IV.).

Na temelju predložene pravne osnove, tj. članka 153. stavka 2. točke (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b) Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), Vijeće u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom ima obvezu odlučivati s Europskim parlamentom.

Europski parlament još nije donio svoje stajalište u prvom čitanju.

Gospodarski i socijalni odbor donio je mišljenje na plenarnoj sjednici 11. srpnja 2024.⁴

Odbor regija donio je mišljenje na plenarnoj sjednici 7. listopada 2024.⁵

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

⁴ 12342/24

⁵ 15673/24

II. RAD U VIJEĆU

Tijekom belgijskog predsjedanja predstavljen je Komisijin Prijedlog direktive o pripravnštvu te je dovršeno razmatranje pojedinačnih članaka. Delegacije su općenito pozdravile opći cilj poboljšanja kvalitete pripravnštva, istodobno uvažavajući složenost prijedloga s obzirom na njegovu međusektorsku prirodu i mogući učinak na nacionalne sustave pripravnštva.

Radna skupina za socijalna pitanja tijekom mađarskog predsjedanja sastala se četiri puta kako bi raspravljala o verzijama kompromisnog teksta i ostvarila napredak u radu na zajedničkom pristupu Prijedlogu direktive. Mađarsko se predsjedništvo 6. studenoga 2024. obratilo i Coreperu kako bi zatražilo političke smjernice za rješavanje dvaju pitanja koja su se učestalo pojavljivala tijekom rasprava na tehničkoj razini, odnosno o području primjene Prijedloga direktive i o načinima suzbijanja slučajeva prikazivanja radnih odnosa kao pripravnštva. Mađarsko je predsjedništvo na temelju smjernica Corepera 2. prosinca 2024. predstavilo Vijeću EPSCO novi kompromisni tekst, no nije osigurana dostatna većina za postizanje općeg pristupa.

Poljsko predsjedništvo preuzelo je taj predmet i nastavilo pregovore na tehničkoj razini. Tijekom poljskog predsjedanja Radna skupina za socijalna pitanja sastala se pet puta, ponajprije kako bi razmotrila smjer budućeg rada na Prijedlogu direktive, a zatim i kako bi nastavila raditi na kompromisnom tekstu u cilju postizanja zajedničkog pristupa. Tijekom posljednjih mjeseci rasprave su bile posebno usmjerene na područje primjene, definicije i načine suzbijanja lažnog pripravnštva. Predsjedništvo je u svaku verziju teksta nastojalo unijeti veću pravnu jasnoću te je riješilo preostala pitanja i izražene bojazni delegacija.

Na temelju svih doprinosa delegacija tijekom prošle godine predsjedništvo je pripremilo kompromisni tekst koji je predstavljen na sastanku Radne skupine za socijalna pitanja 2. lipnja 2025. Predsjedništvo je na temelju povratnih informacija delegacija pripremilo kompromisni tekst, koji je podnesen Odboru stalnih predstavnika (dio I.) za sastanak 11. lipnja 2025. u cilju pripreme općeg pristupa za sastanak Vijeća EPSCO 19. lipnja 2025.

Na sastanku 11. lipnja 2025. Odbor stalnih predstavnika (dio I.) razmotrio je kompromisni tekst. Iako kompromisni tekst na sastanku još nije dobio dostatnu potporu, Odbor se složio da se predmet podnese na sastanku Vijeća EPSCO 19. lipnja 2025. u cilju postizanja općeg pristupa.

Konačni kompromisni tekst naveden je u Prilogu ovoj napomeni i nije izmijenjen u odnosu na kompromisni tekst (9574/25) podnesen Odboru stalnih predstavnika (dio I.).

Nakon opsežnog rada na prijedlogu tijekom pregovora predsjedništvo smatra da se kompromisnim tekstom predstavljenim u Prilogu odgovara na sve bojazni i preostala pitanja koje su izrazile delegacije. Predsjedništvo stoga podnosi tekst u Prilogu kao uravnoteženi kompromis koji predstavlja zajedničko stajalište Vijeća.

III. KOMPROMISNI TEKST PREDSJEDNIŠTVA

U konačnom kompromisnom tekstu odražavaju se rasprave i rad obavljen u Vijeću tijekom prošle godine. Taj tekst sadržava važne odredbe za poboljšanje radnih uvjeta pripravnika i pruža djelotvorne alate za suzbijanje lažnog pripravništva.

Poglavlje I.: Opće odredbe

U poglavlju I. utvrđuje se opći okvir Prijedloga direktive. U tom se poglavlju iznose predmet, novi članak o području primjene i definicije.

Predmet

Predmet Prijedloga direktive ima dvostruki cilj, a to je poboljšati i izvršavati radne uvjete pripravnika u okviru područja primjene navedene direktive (poglavlje II. i poglavlje IV.) te suzbijati lažno pripravništvo (poglavlje III.). Naslov Prijedloga direktive prilagođen na odgovarajući način kako bi odražavao ta dva cilja.

Područje primjene

Na zahtjev delegacija da se pojasni koje su vrste pripravnika i koje vrste pripravništva obuhvaćene Prijedlogom direktive, tekst uključuje novi članak 1.a o utvrđivanju područja primjene. U tekstu se ciljevi Prijedloga direktive usklađuju s njegovim osobnim područjem primjene. U tom se smislu u članku 1.a utvrđuje da se poglavlja II. i IV. Prijedloga direktive primjenjuju na pripravnike koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, uzimajući pritom u obzir sudsku praksu Suda Europske unije, i čije pripravništvo nije obvezno i ne provodi se u okviru aktivnih politika tržišta rada.

Kako je objašnjeno u novoj uvodnoj izjavi 16.b, pripravnštva koja se provode u okviru aktivnih politika tržišta rada isključena su iz područja primjene poglavlja II. i IV. jer imaju posebne regulatorne okvire osmišljene za postizanje određenih socijalnih ciljeva i ciljeva tržišta rada, poput socijalne uključenosti, te zato što unutar tih okvira podliježu javnom nadzoru.

Osim toga, u članku 1.a dodatno se navodi da se poglavlje III. Prijedloga direktive primjenjuje na sve osobe koje obavljaju lažno pripravnštvo.

Osim toga, u članku 1.a usto se pojašnjava da Prijedlog direktive ne uključuje pripravnštva koja se provode unutar nacionalnog okvira obrazovanja ili osposobljavanja zbog njihovih posebnih regulatornih okvira i javnih interesa kojima teže. Tekst uključuje novu uvodnu izjavu 16.a u kojoj se navode konkretni primjeri tih vrsta pripravnštva.

Kako bi se osiguralo da se Prijedlogom direktive poštuje raznolikost nacionalnih sustava pripravnštva, u članku 11. stavku 3. pojašnjeno je se da se Direktivom državama članicama ne nameće obveza da u svoje nacionalno pravo uvedu poseban radni odnos za pripravnike.

Definicije

U tekstu se odgovara na bojazni koje su brojne delegacije izrazile u pogledu nedostatka dosljednosti i jasnoće kada je riječ o definicijama Prijedloga direktive.

Definicija pojma „pripravništvo” pojednostavnjena je kako bi se odnosila na ograničeno razdoblje radne prakse, sa značajnom komponentom učenja i osposobljavanja, kojoj je svrha stjecanje stručnog iskustva radi bolje zapošljivosti i olakšavanja prelaska s jednog radnog mjesta na drugo. U uvodnoj izjavi 19. pojašnjeno je da je komponenta učenja i osposobljavanja u okviru pripravništva važna kada pripravnici stječu ili poboljšavaju skup vještina, praktično iskustvo te iskustvo u sektoru i struci kako bi ih se pripremio za mogućnosti i izazove u karijeri. U tom se smislu u uvodnoj izjavi 19. dodatno navodi da se razdoblja probnog rada prije zasnivanja trajnog radnog odnosa ne bi trebala tumačiti kao pripravništvo u smislu ove Direktive.

Definicija pojma „pripravnik” izmijenjena je tako da se odnosi na svaku osobu koja obavlja pripravništvo.

Osim toga, u tekst je radi jasnoće i kako bi se olakšala provedba poglavlja III. uključena nova definicija pojma „lažno pripravništvo”. Pojam „lažno pripravništvo” odnosi se na prikriveni radni odnos za koji poslodavac tvrdi da je pripravništvo, ali zapravo nije pripravništvo u smislu ove Direktive. U tom se smislu u novoj uvodnoj izjavi 19.b skreće pozornost na činjenicu da pojedinci koji obavljaju lažno pripravništvo možda neće moći uživati odgovarajuću razinu prava i zaštite zajamčenih radnicima na temelju prava Unije ili nacionalnog prava, kolektivnih ugovora ili prakse, što dovodi do pravne nesigurnosti i nepovoljnijih radnih uvjeta za te pojedince.

Na temelju zahtjeva delegacija za jasnoćom definicije pojmova „redovni radni odnos” i „redovni zaposlenik” iz početnog prijedloga Komisije uklonjene su kako bi se izbjegle moguće nejasnoće. Umjesto toga dodana je definicija pojma „usporediv zaposlenik” kako bi se naznačilo s kime bi pripravnike trebalo usporediti u primjeni načela nediskriminacije.

Poglavlje II.: jednako postupanje

U poglavlju II. utvrđuje se načelo nediskriminacije i želi osigurati da se, kad je riječ o radnim uvjetima, uključujući plaću, prema pripravnicima ne postupa nepovoljnije nego prema usporedivim zaposlenicima, osim ako postoje objektivni razlozi za različito postupanje.

Kako bi se u obzir uzela raznolikost modela tržišta rada u Uniji i osigurala autonomija socijalnih partnera, u tekstu se uvodi mogućnost da države članice osnaže socijalne partnere, ako se tako zajednički dogovore, kako bi zadržali ili sklopili kolektivne ugovore u cilju utvrđivanja objektivnih razloga zbog kojih se različito postupanje prema pripravnicima smatra opravdanim. U svakom slučaju, kako je utvrđeno u uvodnoj izjavi 22., razlike u postupanju s pripravnicima trebale bi biti proporcionalne objektivnim razlozima i ostati u skladu s ciljevima ove Direktive.

Slijedom poziva delegacija da se poštuju nacionalne nadležnosti u području plaća, u tekstu se dodatno pojašnjava da bi pojam „plaća” trebalo tumačiti u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom u svakoj državi članici te da taj pojam može uključivati naknadu, bilo novčanu ili u naravi (uvodna izjava 22.).

Poglavlje III.: lažno pripravištvo

Nakon opsežnih rasprava tijekom pregovora u Vijeću, u poglavlju III. pojašnjava se kako postići drugi cilj Direktive, odnosno kako suzbiti lažno pripravištvo.

Kako bi se postigao taj cilj, u članku 4. navodi se da države članice moraju osigurati djelotvorne mjere za utvrđivanje i suzbijanje lažnog pripravištva. Kako bi se odgovorilo na pozive delegacija da se poštuje raznolikost nacionalnih sustava, u tekstu se državama članicama omogućuje fleksibilnost da odluče koje bi mjere trebale poduzeti, uključujući, prema potrebi, kontrole i inspekcije, u cilju suzbijanja svih lažnih pripravištava.

Osim toga, u članku 5. uvodi se obveza nadležnih tijela da provedu sveukupnu procjenu relevantnih činjeničnih elemenata kako bi prepoznala lažno pripravištvo. Iako se nadležnim tijelima omogućuje fleksibilnost u provedbi procjene, u tekstu se predlažu neki elementi koji se mogu uzeti u obzir, kao što su nepostojanje značajne komponente učenja i osposobljavanja, predugo trajanje ili višestruko ili uzastopno obavljanje pripravištva kod istog poslodavca, razina zadaća, odgovornosti i intenziteta rada u usporedbi s usporedivim zaposlenicima itd.

Slijedom zahtjeva delegacija da se izbjegne nepotrebno administrativno opterećenje, u tekstu se omogućuje i fleksibilnost u pogledu informacija koje bi za potrebe navedene procjene poslodavci trebali dostaviti nadležnim tijelima.

Kako bi se osigurala djelotvorna provedba Direktive u mnogobrojnim pravnim okvirima za pripravištvo u državama članicama, ukinuta je obveza utvrđivanja prekomjernog trajanja pripravištva. Umjesto toga, u novoj uvodnoj izjavi 26.a utvrđuje se da se trajanje do šest mjeseci općenito smatra dovoljnim za postizanje predviđenih ciljeva pripravištva, pri čemu se potvrđuje da neke vrste pripravištva mogu trajati dulje, ovisno o njihovoj svrsi i sektoru.

Poglavlje IV.: izvršne mjere i mjere potpore

Cilj poglavlja IV. osigurati je da se cjelokupno relevantno pravo Unije koje se primjenjuje na radnike u potpunosti provodi i izvršava u odnosu na pripravnike. Tekstom se državama članicama omogućuju veća jasnoća i fleksibilnost u provedbi izvršnih mjera i mjera potpore iz poglavlja IV. kako bi se poštovale posebnosti svakog nacionalnog sustava i izbjeglo nepotrebno administrativno opterećenje.

Države članice na temelju poglavlja IV. trebaju osigurati uspostavu kanala putem kojih pripravnici mogu prijaviti navodne povrede prava i obveza iz ove Direktive (članak 6.). Osim toga, tekstom se uvodi mogućnost da predstavnici radnika djeluju, ako je to dopušteno na temelju nacionalnog prava ili prakse, u ime pripravnika ili da im pruže potporu u slučajevima povrede prava (članak 8.).

Poglavlje V.: završne odredbe

Ovom se Direktivom predviđa minimalno usklađivanje i stoga se za države članice utvrđuju minimalni standardi. U završnim odredbama navodi se da ova Direktiva ne predstavlja valjanu osnovu za smanjivanje opće razine zaštite koja je zajamčena radnicima, uključujući pripravnike, u državama članicama te da se ovom Direktivom ne dovode u pitanje druga prava koja su radnicima dodijeljena drugim pravnim aktima Unije.

Kad je riječ o izvješćivanju i preispitivanju, u tekstu se predviđa da Komisija mora sastaviti i podnijeti izvješće o provedbi Direktive kako bi se procijenila potreba za dodatnim mjerama ili većom zaštitom pripravnika. Za potrebe ovog izvješća Komisija se pri evaluaciji provedbe Direktive treba savjetovati s državama članicama, socijalnim partnerima i MSP-ovima.

IV. ZAKLJUČAK

Vijeće se poziva da postigne opći pristup o kompromisnom tekstu kako je naveden u Prilogu ovome dokumentu i ovlasti predsjedništvo da s predstavnicima Europskog parlamenta započne pregovore o ovome predmetu.

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

**o poboljšanju i izvršavanju radnih uvjeta pripravnika i suzbijanju lažnog pripravništva
(„Direktiva o pripravništvu”)**

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. točku (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora¹,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija²,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom³,

¹ SL C , , str. .

² SL C , , str. .

³ Stajalište Europskog parlamenta od ... [(SL ...) / (još nije objavljeno u Službenom listu)] i Odluka Vijeća od

budući da:

- (1) Vijeće je 10. ožujka 2014. donijelo Preporuku o kvalitativnom okviru za pripravništvo⁴ („Preporuka iz 2014.”) kako bi se na razini Unije osigurali standardi kvalitete za pripravništvo. Ta preporuka iz 2014. obuhvaća 21 načelo u skladu s kojim bi se poboljšala kvaliteta pripravništva, a posebno osigurali visokokvalitetan sadržaj obrazovanja i osposobljavanja i primjereni radni uvjeti kako bi se podržao prelazak iz obrazovanja u svijet rada i povećala zapošljivost pripravnika. Ta preporuka iz 2014. obuhvaća sva pripravništva osim onih koja su dio kurikuluma formalnog obrazovanja i osposobljavanja i onih koja su uređena nacionalnim pravom, a čije je dovršenje nužan preduvjet za pristup određenoj profesiji.
- (2) [izbrisano]
- (3) Ojačanim programom Garancija za mlade utvrđenim u Preporuci Vijeća od 30. listopada 2020. o lakšem prelasku u svijet rada⁵ nastoji se svim mladima u dobi do 30 godina zajamčiti da u roku od četiri mjeseca otkad postanu nezaposleni ili završe formalno obrazovanje dobiju kvalitetnu ponudu za posao, nastavak obrazovanja, naukovanje ili pripravništvo. U okviru tog programa Preporuka iz 2014. važna je referentna točka za mjerenje kvalitete ponuda za pripravništvo.
- (4) Nedostatak radne snage pogađa mnoga zanimanja na svim razinama vještina. S obzirom na predviđeno smanjenje broja radno sposobnog stanovništva i povećanje potražnje za nizom zanimanja bitnih za zelenu i digitalnu tranziciju, očekuje se da će se taj nedostatak samo povećavati. Tome doprinosi i slabo sudjelovanje mladih na tržištu rada. Kvalitetno pripravništvo koristan je način za usavršavanje i/ili prekvalifikaciju, koji osobama svih dobi omogućuje da radom steknu praktične vještine kako bi se lakše uključile na tržište rada ili preusmjerile svoju karijeru.

⁴ SL C 88, 27.3.2014., str. 1.

⁵ Preporuka Vijeća od 30. listopada 2020. o lakšem prelasku u svijet rada – jačanje Garancije za mlade te o zamjeni Preporuke Vijeća od 22. travnja 2013. o uspostavi Garancije za mlade 2020/C 372/01 (SL C 372, 4.11.2020., str. 1.).

- (5) Pripravništvo osobama može pomoći da steknu praktično i stručno iskustvo, postanu atraktivniji kandidati za zaposlenje i lakše pronađu stalno radno mjesto. Upravo je zato pripravništvo važna etapa na putu prema tržištu rada. Poslodavcima nudi mogućnost da privuku, obuče i zadrže radnike. Omogućuje im da smanje svoje troškove traženja i zapošljavanja kvalificiranog osoblja tako da pripravnicima nakon pripravništva ponude stalno radno mjesto. Međutim, taj se cilj može ispuniti samo ako je pripravništvo kvalitetno, a radni uvjeti dostojanstveni.
- (6) I dalje su prisutni izazovi povezani s korištenjem pripravništva, uključujući lažno pripravništvo, čime se radnicima uskraćuju puna prava koja imaju na temelju prava Unije, nacionalnog prava i kolektivnih ugovora te ih se dovodi u opasnost da se na duže vrijeme nađu u nesigurnim radnim uvjetima. Lažno pripravništvo narušava tržišno natjecanje među poduzećima: poslodavce koji poštuju propise stavlja u nepovoljan položaj, omogućuje poslodavcima zaobilaženje fiskalnih obveza i obveza iz sustava socijalne sigurnosti, i u konačnici pripravnička mjesta zamjenjuju stalna radna mjesta. Povrh toga, poslodavci katkad ne poštuju sve zahtjeve koji proizlaze iz prava Unije, nacionalnog prava, kolektivnih ugovora ili prakse, čime pripravnicima onemogućuju da ostvare svoja puna prava.
- (7) Osim toga, zbog nesigurnosti svojeg položaja na tržištu rada mala je vjerojatnost da će se pripravnici boriti za svoja prava. Među glavnim su razlozima koji vode do problematičnog korištenja pripravništva nepostojanje, složenost ili raznolikost regulatornih okvira za pripravništvo u različitim državama članicama, nedovoljna provedba nacionalnog zakonodavstva i nedostatak kapaciteta za provedbu kontrola i inspekcija, kao i nejasnoće u vezi s time koja su tijela nadležna za kontrolu i izvršavanje.
- (8) Postoje dokazi da znatan udio pripravnika radi u nepovoljnijim radnim uvjetima u odnosu na redovne zaposlenike, među ostalim kad je riječ o njihovoj plaći, radnom vremenu, pravu na dopust i pristupu opremi.

- (9) Okvir za zaštitu radnika na razini Unije utvrđen je postojećim pravnim instrumentima, uključujući direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima⁶, primjerenim minimalnim plaćama⁷, radnom vremenu⁸, sigurnosti i zdravlju na radu⁹, jednakosti i nediskriminaciji¹⁰, ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi¹¹, obavješćivanju i savjetovanju s radnicima¹², radu na određeno vrijeme¹³, radu u nepunom radnom vremenu¹⁴, upućivanju radnika¹⁵ i radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje¹⁶. Ovaj se pravni okvir u potpunosti primjenjuje na pripravnike koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u pojedinačnim državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije. Pravni okvir Unije obuhvaća i preporuke o kvaliteti pripravništva¹⁷ i naukovanja¹⁸ i o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti¹⁹.

⁶ Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., str. 105., ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj?locale=hr>).

⁷ Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća od 19. listopada 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji (SL L 275, 25.10.2022., str. 33.).

⁸ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9.).

⁹ Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., str. 1.).

¹⁰ Među ostalim: Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000., str. 16.).

¹¹ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi (SL L 188, 12.7.2019., str. 79.).

¹² Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici – Zajednička izjava Europskog parlamenta, Vijeća i Komisije o zastupanju radnika (SL L 80, 23.3.2002., str. 29.).

¹³ Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

¹⁴ Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC – Prilog: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom (SL L 14, 20.1.1998., str. 9.).

¹⁵ Direktiva (EU) 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL L 173, 9.7.2018., str. 16.).

¹⁶ Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).

¹⁷ Preporuka Vijeća od 10. ožujka 2014. o kvalitativnom okviru za pripravništvo (SL C 88, 27.3.2014., str. 1.).

¹⁸ Preporuka Vijeća od 15. ožujka 2018. o europskom okviru za kvalitetna i učinkovita naukovanja (SL C 153, 2.5.2018., str. 1.).

¹⁹ Preporuka Vijeća od 8. studenoga 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti (SL C 387, 15.11.2019., str. 1.).

- (10) Na temelju Izvješća iz svibnja 2022. o konačnom ishodu Konferencije o budućnosti Europe podnesen je prijedlog o osiguravanju usklađenosti pripravništva i radnih mjesta mladih sa standardima kvalitete, među ostalim kad je riječ o naknadama i zabrani neplaćenog pripravništva na tržištu rada i izvan formalnog obrazovanja s pomoću pravnog instrumenta.
- (11) Europski parlament donio je 14. lipnja 2023. rezoluciju na temelju članka 225. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) s preporukama Komisiji o kvalitetnim pripravništvima²⁰. U toj je rezoluciji Komisiju pozvao „da ažurira i osnaži Preporuku Vijeća iz 2014. te da je pretvori u snažniji zakonodavni instrument”. Osim toga, pozvao ju je da u ažurirani kvalitativni okvir za pripravništvo uključi dodatna načela. Konkretno, Europski parlament pozvao je Komisiju da „podnese prijedlog direktive o pripravništvima na otvorenom tržištu rada, pripravništvima u kontekstu aktivnih politika tržišta rada i pripravništvima koja su dio obveznog stručnog osposobljavanja, kako bi se osigurali minimalni standardi kvalitete, uključujući pravila o trajanju pripravništva, pristupu socijalnoj zaštiti u skladu s nacionalnim pravom i praksom te naknadama kojima se osigurava pristojan životni standard kako bi se izbjegle izrabljivačke prakse”.
- (12) Komisija je sa socijalnim partnerima na razini Unije provela savjetovanje u dvije faze na temelju članka 154. UFEU-a o potrebi za djelovanjem kojim bi se dodatno poboljšala kvaliteta pripravništva, ciljevima takvog djelovanja i pravnim mogućnostima za njegovu provedbu. Socijalni partneri nisu postigli dogovor o pokretanju pregovora o tim pitanjima. Unatoč tome, važno je da se u tom području poduzmu mjere na razini Unije, tj. da se postojeći okvir za pripravništvo prilagodi uzimajući u obzir ishod savjetovanja sa socijalnim partnerima.

²⁰ Rezolucija Europskog parlamenta od 14. lipnja 2023. s preporukama Komisiji o kvalitetnim pripravništvima u EU-u (SL C, C/2024/484, 23.1.2024., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [izbrisan]
- (14) Člankom 153. stavkom 2 UFEU-a u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b) UFEU-a Europski parlament i Vijeće ovlašćuju se za donošenje direktiva kojima se utvrđuju minimalni zahtjevi za radne uvjete radi postizanja ciljeva utvrđenih u članku 151. UFEU-a, a to su promicanje zapošljavanja i poboljšanje životnih i radnih uvjeta.
- (15) S obzirom na neriješena pitanja povezana s problematičnim korištenjem pripravništava u Uniji potrebno je poduzeti dodatne mjere kako bi se suzbila lažna pripravništva i kako bi se osiguralo da se relevantno pravo Unije i primjenjivo nacionalno pravo u potpunosti provode i izvršavaju u odnosu na pripravnike. Ovom se Direktivom na ta pitanja odgovara utvrđivanjem minimalnih zahtjeva za poboljšanje i izvršavanje radnih uvjeta pripravnika u Uniji i za suzbijanje lažnog pripravništva te utvrđivanjem zajedničkog okvira načela i mjera potrebnih za osiguravanje jednakog postupanja i za djelotvorniju provedbu i izvršavanje prava Unije te nacionalnog prava koji se primjenjuju na radnike.
- (16) Poglavlja II. i IV. ove Direktive trebala bi se primjenjivati na pripravnike koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije. Sud Europske unije u svojoj je praksi odredio kriterije za utvrđivanje statusa radnika te on ovisi o okolnostima pojedinačnog slučaja. Osim toga, poglavlje III. ove Direktive trebalo bi se primjenjivati na sve osobe koje obavljaju lažno pripravništvo.

- (16a) Klasifikacija pripravništva kao sastavnog dijela formalnog obrazovanja utvrđuje se u okviru nacionalnih sustava obrazovanja i osposobljavanja te se pritom u obzir uzimaju njihove posebne strukture i propisi. Zbog njihovih posebnih regulatornih okvira i javnih interesa kojima teže, Direktivom ne bi trebala biti obuhvaćena pripravništva koja se provode unutar nacionalnog okvira obrazovanja ili osposobljavanja, poput programa strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, naukovanja, pripravništva koja se provode u okviru formalnog obrazovanja, među ostalim koja su preduvjet za početak formalnog obrazovanja ili strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, te pripravništva koja su obvezna za stjecanje određene diplome ili kvalifikacije, stručna pripravništva kako su definirana u Direktivi 2005/36/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o priznavanju stručnih kvalifikacija²¹.
- (16b) Pripravništva koja se provode u okviru aktivnih politika tržišta rada trebala bi biti isključena iz područja primjene poglavlja II. i IV. ove Direktive zbog njihovih posebnih regulatornih okvira osmišljenih za postizanje određenih socijalnih ciljeva i ciljeva tržišta rada te zato što unutar tih okvira podliježu javnom nadzoru.
- (17) [izbrisano]
- (18) [izbrisano]

²¹ Direktiva 2005/36/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 7. rujna 2005. o priznavanju stručnih kvalifikacija (SL L 255, 30.9.2005., str. 22., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Pripravništvo je vremenski ograničeno, ima značajnu komponentu učenja i osposobljavanja i provodi se radi stjecanja praktičnog i stručnog iskustva. Smatra se da je komponenta učenja i osposobljavanja u okviru pripravništva značajna kada pripravnici stječu ili poboljšavaju skup vještina, praktično iskustvo ili iskustvo u sektoru i struci, s ciljem bolje zapošljivosti i pripreme za buduće mogućnosti i izazove u karijeri. S obzirom na te elemente, osobe koje trebaju odraditi probni rad kojim se želi procijeniti njihova učinkovitost u okviru trajnog radnog odnosa (npr. ugovor na neodređeno vrijeme u privatnom sektoru, obvezna javna služba itd.) ne bi se trebale smatrati pripravnicima na temelju ove Direktive.
- (19b) Lažno pripravništvo trebalo bi smatrati prikrivenim radnim odnosom za koji poslodavac tvrdi da je pripravništvo, ali je zapravo radni odnos koji ne zadovoljava elemente pripravništva kako su definirani u ovoj Direktivi. Zbog toga dotični pojedinci možda neće moći uživati odgovarajuću razinu prava i zaštite zajamčenih radnicima na temelju prava Unije ili nacionalnog prava, kolektivnih ugovora ili prakse, što može dovesti do pravne nesigurnosti i nepovoljnijih radnih uvjeta.
- (20) Načelo nediskriminacije prikladno je za suzbijanje zlouporabe pripravništva, kao što su nepovoljniji radni uvjeti ili niže plaće za pripravnike u usporedbi s usporedivim zaposlenicima, bez odgovarajućeg obrazloženja. To načelo može ujedno doprinijeti pristupačnosti pripravništva za skupine radnika u ranjivom položaju i održivosti pripravništva kao etape na putu prema stalnom zaposlenju.

- (21) Stoga je potrebno utvrditi načelo nediskriminacije pripravnika koje bi se trebalo primjenjivati uz članak 4. Priloga Direktivi Vijeća 1999/70/EZ²², kojim se predviđa da se u pogledu uvjeta zapošljavanja prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme ne smije postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što imaju ugovor na određeno vrijeme ili su u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima. Pripravnici koji su u radnom odnosu smatraju se „radnicima zaposlenima na određeno vrijeme” u smislu te direktive. Međutim, njezinim člankom o načelu nediskriminacije ne predviđa se usporedba s drugim radnicima zaposlenima na određeno vrijeme. Tom se direktivom osim toga u obzir ne uzima osjetljiv položaj pripravnika. Stoga je potrebno osigurati da se načelo jednakog postupanja s usporedivim zaposlenicima primjenjuje na pripravnike koji su u radnom odnosu.
- (22) Države članice stoga bi trebale osigurati da se, kad je riječ o radnim uvjetima, među ostalim o plaći, prema pripravnicima ne postupa nepovoljnije nego prema usporedivim zaposlenicima istog poslodavca, osim ako postoje objektivni razlozi za različito postupanje. Za potrebe ove Direktive pojam „plaća” trebalo bi tumačiti u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i praksom u svakoj državi članici te može uključivati naknadu, bilo novčanu ili u naravi. Sama činjenica da je neki radnik pripravnik ne može biti temelj da se prema njemu postupa nepovoljnije nego prema zaposlenicima istog poslodavca. S druge strane, objektivni razlozi za različito postupanje, prema potrebi, u pogledu uvjeta rada, među ostalim plaće, mogu biti različite zadaće, manja odgovornost ili manji intenzitet rada u odnosu na usporedive zaposlenike. Ako je to dopušteno na temelju nacionalnog prava ili prakse i ako se socijalni partneri zajednički dogovore, države članice socijalnim partnerima mogu dati mogućnost da putem kolektivnih ugovora utvrde objektivne razloge kojima bi se moglo opravdati različito postupanje prema pripravnicima. Međutim, razlike u postupanju trebale bi biti proporcionalne tim objektivnim razlozima i ostati usklađene s ciljevima ove Direktive.

²² Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Kako bi se načelo nediskriminacije moglo primijeniti, mora se pronaći usporediv zaposlenik koji obavlja istu ili sličnu vrstu posla ili zanimanja kao pripravnik, pri čemu se u obzir uzimaju okolnosti kao što su radno iskustvo, kvalifikacije i vještine kako su definirani u nacionalnom pravu ili kolektivnim ugovorima.
- (24) [izbrisano]
- (25) Države članice trebale bi u skladu s nacionalnim pravom i praksom osigurati djelotvorne mjere, uključujući, prema potrebi, kontrole i inspekcije koje provode nadležna tijela, za utvrđivanje i suzbijanje lažnog pripravništva. Prema potrebi i u skladu s nacionalnim pravom i praksom, države članice također bi mogle socijalnim partnerima povjeriti zadaće povezane s utvrđivanjem i suzbijanjem lažnog pripravništva.
- (26) Procjena za utvrđivanje i suzbijanje lažnog pripravništva trebala bi se temeljiti na činjeničnim okolnostima, a ne na formalnom određenju ugovornog odnosa. Nadležna tijela trebala bi provesti sveukupnu procjenu svih relevantnih činjeničnih elemenata na pojedinačnoj osnovi.
- (26a) Premda se odgovarajuće trajanje pripravništva može razlikovati ovisno o svrsi i sektoru, u skladu s nacionalnim zakonom ili praksom, trajanje do šest mjeseci općenito se smatra dovoljnim za postizanje predviđenih ciljeva. Znatno dulje trajanje, osobito ako se više uzastopnih pripravništava obavlja kod istog pružatelja pripravništva, može izazvati zabrinutost u pogledu stvarne prirode pripravništva i stoga ga treba pažljivo procijeniti. Međutim, u određenim slučajevima, dulje trajanje može biti prikladno ako se njime podržava svrha pripravništva.

- (26b) Pri procjeni svih relevantnih činjeničnih elemenata nadležna tijela mogu u obzir uzeti, među ostalim, sljedeće elemente: nepostojanje značajne komponente učenja ili osposobljavanja, predugo trajanje ili višestruko uzastopno obavljanje pripravništva istog pripravnika kod istog poslodavca, i razine zadaća, odgovornosti i intenziteta rada. Nadležna tijela u obzir mogu uzeti dodatne elemente u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.
- (27) [izbrisano]
- (28) Nadležna tijela tijekom analize svih relevantnih činjeničnih elemenata s ciljem utvrđivanja i suzbijanja lažnog pripravništva katkad nemaju jednostavan pristup informacijama koje su im potrebne za provođenje te analize. Kako bi tim tijelima omogućili da obavljaju svoje zadaće, poslodavce bi trebalo obvezati da im na zahtjev dostave potrebne informacije koje su pod njihovom kontrolom. Ključno je osigurati pristup tim informacijama kako bi se nadležnim tijelima omogućilo da utvrde koristi li se pripravništvo u skladu s predviđenom svrhom ili može predstavljati lažno pripravništvo.
- (28a) Takve informacije mogu uključivati pojedinosti o broju pripravnika koje je poslodavac primio i njihovu radnom statusu u odnosu na ukupan broj zaposlenika. Mogu obuhvaćati i trajanje pripravništva te prirodu zadaća i odgovornosti dodijeljenih pripravnicima u usporedbi s onima koje obavljaju usporedivi zaposlenici.
- (29) [izbrisano]
- (30) [izbrisano]

- (31) Osim ove Direktive države članice trebale bi osigurati potpunu provedbu i izvršavanje prava sadržanih u pravnoj stečevini Unije koja se primjenjuje na pripravnike u radnom odnosu. Konkretno, države članice trebale bi razvijati kapacitete nadležnih tijela, ako je to primjereno u skladu s pristupom koji se temelji na riziku.
- (32) Ova Direktiva sadržava opsežan sustav odredaba kako bi se pomoglo zajamčiti djelotvorno izvršenje i obranu prava pripravnika u radnom odnosu koja proizlaze iz ove Direktive ili drugog prava Unije koje se primjenjuje na radnike. U ostvarivanju njihovih radničkih prava pripravicima bi mogli pomoći kanali za prijavljivanje navodnih povreda koje proizlaze iz primjene ove Direktive. U tu se svrhu mogu upotrebljavati i postojeći kanali.
- (33) Pripravnici bi trebali imati pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući odgovarajuću naknadu. Pripravnike bi trebalo informirati o mehanizmima pravne zaštite koji im omogućuju da ostvare to svoje pravo. Uzimajući u obzir to da je pravo na djelotvornu pravnu zaštitu temeljno pravo, pripravnici bi tu zaštitu trebali moći uživati i nakon završetka pripravništva u čijem su tijeku navodno povrijeđena njihova prava na temelju ove Direktive.
- (34) Kako bi se osigurala djelotvorna zaštita pripravnika, države članice trebale bi osigurati da predstavnici radnika mogu, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, sudjelovati u bilo kojem relevantnom sudskom ili administrativnom postupku radi zaštite ili izvršavanja bilo kojeg prava i obveza koji proizlaze iz ove Direktive. Ako je takvo sudjelovanje dopušteno na temelju nacionalnog prava ili prakse, države članice trebale bi osigurati da predstavnici radnika mogu djelovati u ime pripravnika ili mu pružiti potporu. Države članice koje predstavnicima radnika ne dopuštaju da djeluju u ime pripravnika ili da mu pruže potporu ne bi trebale biti obvezne to učiniti.

- (35) Pripravnicima bi trebalo pružiti odgovarajuću sudsku i administrativnu zaštitu od bilo kakvog nepovoljnog postupanja i posljedica bilo koje pritužbe podnesene poslodavcu ili proizišle iz bilo kojeg postupka pokrenutog s ciljem izvršenja obveza i ostvarivanja prava predviđenih ovom Direktivom. Osobito, pripravnici u radnom odnosu trebali bi biti zaštićeni od otpuštanja ili ekvivalentnog postupanja, kao i od svih priprema za otpuštanje ili ekvivalentno postupanje, zbog ostvarivanja prava predviđenih ovom Direktivom.
- (36) Države članice trebale bi utvrditi pravila o djelotvornim, proporcionalnim i odvraćajućim sankcijama za povrede prava predviđenih ovom Direktivom. Te sankcije mogu uključivati administrativne i financijske sankcije, kao što su novčane kazne ili plaćanje odštete, kao i druge vrste sankcija.
- (37) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, odnosno državama članicama ostavlja se mogućnost zadržavanja ili uvođenja povoljnijih odredaba. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom uvedu povoljnije odredbe.
- (38) S obzirom na to da ciljeve ove Direktive ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog njezina opsega ili učinaka oni na bolji način mogu ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji (UEU). U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva.

- (39) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati uvođenje nepotrebnih administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja, posebno ako bi ona otežavala osnivanje i razvoj mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća. Države članice stoga se potiču da procijene učinak svojih mjera za prenošenje na ta poduzeća kako on ne bi bio neproporcionalan, posvećujući posebnu pozornost mikropoduzećima i administrativnom opterećenju, da objave rezultate tih procjena i da prema potrebi pruže potporu tim poduzećima.
- (40) Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se nastoje ostvariti ovom Direktivom. Uz to bi trebale, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, poduzeti odgovarajuće mjere kako bi djelotvorno uključile socijalne partnere te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe odredaba ove Direktive,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Poglavlje I.

Opće odredbe

Članak 1.

Predmet

Ovom se Direktivom utvrđuje zajednički okvir načela i mjera za

- a) poboljšanje i izvršavanje radnih uvjeta pripravnika obuhvaćenih ovom Direktivom i
- b) za suzbijanje lažnih pripravništva.

Članak 1.a

Područje primjene

- 1. Za potrebe poglavlja II. i IV. ova se Direktiva primjenjuje na pripravnike koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije, i čije pripravništvo nije obvezno i ne provodi se u okviru aktivnih politika tržišta rada.
- 1.a Za potrebe poglavlja III. ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe koje obavljaju lažno pripravništvo.
- 2. Ova se Direktiva ne primjenjuje na pripravništva koja se provode unutar nacionalnog okvira obrazovanja ili osposobljavanja.

Članak 2.

Definicije

Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

- (a) „pripravništvo” znači ograničeno razdoblje radne prakse, sa značajnom komponentom učenja i osposobljavanja, kojem je svrha stjecanje praktičnog i stručnog iskustva radi bolje zapošljivosti i olakšavanja prelaska s jednog radnog mjesta na drugo;
- (b) „pripravnik” znači svaka osoba koja obavlja pripravništvo;
- (c) [izbrisano]
- (d) [izbrisano]
- (e) „usporedivi zaposlenik” znači osoba s ugovorom o radu ili u radnom odnosu u istom poduzeću, koja ne obavlja pripravništvo, a ima isti ili sličan posao ili zanimanje, pri čemu se u obzir uzimaju okolnosti kao što su stručno iskustvo, kvalifikacije i vještine.
- (f) „lažno pripravništvo” znači prikriveni radni odnos za koji poslodavac tvrdi da je pripravništvo, ali zapravo nije pripravništvo u smislu ove Direktive.

Poglavlje II.

Jednako postupanje

Članak 3.

Načelo nediskriminacije

1. Države osiguravaju da se, kad je riječ o radnim uvjetima, među ostalim o plaći, prema pripravnicima ne postupa nepovoljnije nego prema usporedivim zaposlenicima, osim ako postoje objektivni razlozi za različito postupanje, kao što su različite zadaće, manja odgovornost, intenzitet rada ili zahtjevnost komponente učenja i osposobljavanja.
2. Ako kod istog poslodavca nema usporedivog zaposlenika, za usporedbu se koristi primjenjivi kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, nacionalno pravo ili praksa.
3. Ako se nacionalni socijalni partneri zajednički dogovore države članice mogu dati socijalnim partnerima, na odgovarajućoj razini i podložno uvjetima koje utvrde države članice, mogućnost zadržavanja ili sklapanja kolektivnih ugovora kojima se utvrđuju objektivni razlozi za koje se smatra da opravdavaju različito postupanje, u skladu sa stavkom 1.

Poglavlje III.

Lažno pripravištvo

Članak 4.

Mjere za suzbijanje lažnog pripravištva

Države članice u skladu s nacionalnim pravom ili praksom osiguravaju djelotvorne mjere, uključujući, prema potrebi, kontrole i inspekcije koje provode nadležna tijela, za utvrđivanje i suzbijanje lažnog pripravištva.

Članak 5.

Procjena lažnog pripravništva

1. Kako bi prepoznala lažno pripravništvo, nadležna tijela provode sveukupnu procjenu relevantnih činjeničnih elemenata u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. U toj se procjeni mogu uzeti u obzir, među ostalim, sljedeći elementi:
 - (a) nepostojanje značajne komponente učenja ili osposobljavanja;
 - (b) predugo trajanje ili višestruko i/ili uzastopno obavljanje navodnog pripravništva istog pripravnika kod istog poslodavca;
 - (c) jednaka razina zadaća, odgovornosti i intenziteta rada u usporedbi s usporedivim zaposlenicima.
 - (d) [izbrisano]
 - (e) [izbrisano]
 - (f) [izbrisano]

2. Za potrebe procjene iz stavka 1. države članice osiguravaju da poslodavci nadležnim tijelima na zahtjev dostavljaju sve potrebne informacije.

(a) [izbrisano]

(b) [izbrisano]

(c) [izbrisano]

(d) [izbrisano]

(e) [izbrisano]

3. [izbrisano]

Poglavlje IV.

Izvršne mjere i mjere potpore

Članak 6.

Provedba i izvršavanje relevantnog prava Unije

Države članice u skladu s nacionalnim pravom ili praksom djelotvornim mjerama osiguravaju da se cjelokupno relevantno pravo Unije koje se primjenjuje na radnike u potpunosti provodi i izvršava i u odnosu na pripravnike. Države članice osobito:

- (a) osiguravaju da su informacije o pravima pripravnika javno dostupne u jasnom, cjelovitom i pristupačnom obliku;
- (b) izrađuju smjernice za poslodavce pripravnika u vezi s pravnim okvirom za pripravništvo, što uključuje odgovarajuću razinu informacija o relevantnim aspektima radnog prava i socijalne zaštite;
- (c) osiguravaju djelotvorne mjere, uključujući, prema potrebi, kontrole i inspekcije koje provode nadležna tijela, s ciljem izvršavanja relevantnog radnog prava u vezi s pripravnicima;
- (d) [izbrisano]
- (e) razvijaju kapacitete nadležnih tijela, posebno pružanjem osposobljavanja i smjernica, kako bi se proaktivno usmjerila na poslodavce koji ne poštuju propise i kako bi suzbijala te njihove prakse;
- (f) osiguravaju, u suradnji s nadležnim tijelima ili, prema potrebi, socijalnim partnerima, da su uspostavljeni kanali putem kojih bi pripravnici mogli prijaviti navodne povrede prava i obveza na temelju ove Direktive, te pružaju informacije o tim kanalima.

Članak 7.

Pravo na pravnu zaštitu

Države članice jamče da pripravnici, uključujući one čiji je radni odnos raskinut, imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu naknadu za pretrpljenu štetu, u slučaju kršenja njihovih prava koja proizlaze iz ove Direktive.

Članak 8.

Postupci predstavnika radnika

Države članice osiguravaju da predstavnici radnika mogu, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, sudjelovati u bilo kojem relevantnom sudskom ili administrativnom postupku za izvršavanje prava i obveza koji proizlaze iz ove Direktive te da mogu djelovati, ako je to dopušteno na temelju nacionalnog prava ili prakse, u ime pripravnika ili mu pružiti potporu u slučaju kršenja bilo kojeg prava ili obveze koji proizlaze iz ove Direktive, uz odobrenje dotičnog pripravnika.

Članak 9.

Zaštita od nepovoljnog postupanja i nepovoljnih posljedica

1. Države članice uvode mjere nužne za zaštitu pripravnika ili njihovih predstavnika od bilo kakvog nepovoljnog postupanja poslodavca i bilo kakvih negativnih posljedica koje proizidu iz bilo koje pritužbe upućene poslodavcu ili iz bilo kojeg postupka pokrenutog s ciljem ostvarivanja usklađenosti s pravima i obvezama predviđenima ovom Direktivom.
2. Države članice osobito poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje pripravnika ili ekvivalentno postupanje prema njima, kao i sve pripreme za otpuštanje pripravnika ili ekvivalentno postupanje, na temelju toga što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom.
3. Pripravnici koji smatraju da su otpušteni ili da su na njih primijenjene mjere s ekvivalentnim učinkom na temelju toga što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom, mogu od poslodavca zatražiti da propisno obrazloži razloge za otpuštanje ili ekvivalentno postupanje. Poslodavac to obrazloženje dostavlja u pisanom obliku.
4. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, kad pripravnici iz stavka 3. pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja ili ekvivalentnog postupanja, poslodavac mora dokazati da se otpuštanje ili ekvivalentno postupanje temeljilo na razlozima koji nisu razlozi iz stavka 2.

5. Države članice stavak 4. ne moraju primjenjivati na postupke u kojima je sud ili drugo nadležno tijelo dužno ispitati činjenično stanje.
6. Stavak 4. ne primjenjuje se na kaznene postupke, osim ako država članica odredi drukčije.

Članak 10.

Sankcije

Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na povrede nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive ili relevantnih odredaba koje su već na snazi u vezi s pravima obuhvaćenima područjem primjene ove Direktive. Propisane sankcije djelotvorne su, proporcionalne i odvraćajuće.

Poglavlje V.

Završne odredbe

Članak 11.

Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe

1. Nijedna odredba ove Direktive ne tumači se kao smanjenje zaštite radnika koju pružaju drugi instrumenti prava Unije, nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa.
2. Ova Direktiva ne predstavlja valjanu osnovu za smanjivanje opće razine zaštite koja je već zajamčena radnicima, uključujući pripravnike, u državama članicama.
3. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su za radnike povoljniji ili da potiču ili dopuštaju primjenu kolektivnih ugovora koji su za radnike povoljniji. Istodobno, ništa se u ovoj Direktivi ne tumači kao nametanje obveze državama članicama da u svoje nacionalno pravo uvedu poseban radni odnos za pripravnike.
- 3.a Ovom se Direktivom ne dovode u pitanje druga prava koja su radnicima dodijeljena drugim pravnim aktima Unije.

Članak 12.
Prenošenje i provedba

1. Države članice poduzimaju mjere koje su potrebne radi usklađivanja s ovom Direktivom u roku od [dvije godine od stupanja na snagu ove Direktive]. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.
2. Kad države članice donose mjere iz stavka 1., one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje pri njihovoj službenoj objavi. Načine tog upućivanja određuju države članice.
3. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih mjera nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.
4. Države članice, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale djelotvorno uključivanje socijalnih partnera te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe ove Direktive.
5. Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji nastoje ostvariti ovom Direktivom.

Članak 13.

Izvješćivanje i preispitivanje

1. Države članice u roku od [sedam godina od datuma stupanja na snagu ove Direktive] Komisiji dostavljaju relevantne informacije koje se odnose na provedbu ove Direktive i koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća iz stavka 2. Te informacije uključuju relevantne podatke o pripravnosti za potrebe pravilnog praćenja i procjene provedbe ove Direktive.
2. Komisija u roku od [osam godina od datuma stupanja na snagu ove Direktive] te nakon savjetovanja s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Unije, uzimajući u obzir učinak na mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća, Europskom parlamentu i Vijeću podnosi izvješće o provedbi ove Direktive. U izvješću se ocjenjuje način na koji je ova Direktiva provedena i procjenjuje se potreba za dodatnim mjerama, s ciljem poboljšanja zaštite pripravnika. Izvješću se prema potrebi prilaže zakonodavni prijedlog.

Članak 14.
Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 15.
Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u ...

Za Europski parlament
Predsjednik/Predsjednica

Za Vijeće
Predsjednik/Predsjednica
