



Briselē, 2025. gada 13. jūnijā
(OR. en)

9936/25

**Starpiestāžu lieta:
2024/0068 (COD)**

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

PIEZĪME

Sūtītājs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja (I)
Saņēmējs:	Padome
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu un tādu pastāvīgu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās (“Stažēšanās direktīva”) – <i>vispārēja pieeja</i>

I. IEVADS

Komisija 2024. gada 20. martā nāca klajā ar priekšlikumu Direktīvai par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu un tādu pastāvīgu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās (“Stažēšanās direktīva”) ¹. Priekšlikums tika publicēts kā pakete kopā ar priekšlikumu Padomes Ieteikumam par pastiprinātu stažēšanās kvalitātes sistēmu un ar ko aizstāj Padomes Ieteikumu (2014. gada 10. marts) par stažēšanās kvalitātes sistēmu ².

¹ 2024/0068 (COD).

² 2024/0069 (NLE).

Pirms stažēšanās paketes Eiropas Parlaments 2023. gada 14. jūnijā ³ pieņēma rezolūciju, kurā aicināja Komisiju atjaunināt un stiprināt Padomes Ieteikumu (2014. gada 10. marta) par stažēšanās kvalitātes sistēmu.

Komisijas direktīvas priekšlikuma mērķis ir:

- 1) uzlabot stažieru darba nosacījumus, nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi pret stažieriem darba nosacījumu ziņā, tostarp atalgojuma ziņā, salīdzinājumā ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīga attieksme nav objektīvi pamatota (II nodaļa);
- 2) ar kontrolēm un inspekcijām apkarot gadījumus, kad stažēšanās tiek izmantota, lai krāpnieciski slēptu pastāvīgas darba tiesiskās attiecības (III nodaļa);
- 3) panākt, ka tiek nodrošināti stažieru darba nosacījumi, ļaujot darba ņēmēju pārstāvjiem iesaistīties stažieru vārdā, lai nodrošinātu viņu tiesības, un nodrošinot kanālus, pa kuriem stažieri var ziņot par nelikumīgu praksi (IV nodaļa).

Saskaņā ar ierosināto juridisko pamatu, proti, Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu, Padomei ir jārīkojas saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru kopā ar Eiropas Parlamentu.

Eiropas Parlaments vēl nav pieņēmis savu nostāju pirmajā lasījumā.

Ekonomikas un sociālo lietu komiteja pieņēma atzinumu savā plenārsēdē 2024. gada 11. jūlijā ⁴.

Reģionu komiteja atzinumu pieņēma savā plenārsēdē 2024. gada 7. oktobrī ⁵.

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

⁴ Dok. 12342/24.

⁵ Dok. 15673/24.

II. DARBS PADOMĒ

Beļģijas prezidentūras laikā tika iesniegts Komisijas priekšlikums Direktīvai par stažēšanos un tika pabeigta pantu izskatīšana. Kopumā delegācijas atzinīgi novērtēja vispārējo mērķi uzlabot stažēšanās kvalitāti, vienlaikus atzīstot priekšlikuma sarežģītību, kas izriet no tā transversālā rakstura un no tā iespējamās ietekmes uz valstu stažēšanās sistēmām.

Ungārijas prezidentūras laikā Sociālu jautājumu darba grupa tikās četras reizes, lai apspriestu kompromisa teksta versijas un virzītos uz kopīgu pieeju ierosinātajai direktīvai.

Prezidentvalsts Ungārija 2024. gada 6. novembrī arī vērsās Pastāvīgo pārstāvju komitejā, lai saņemtu politiskas norādes par to, kā risināt divus jautājumus, kas atkārti aktualizējas diskusijās tehniskā līmenī, proti, ierosinātās direktīvas darbības jomu un to, kā apkarot gadījumus, kad stažēšanās tiek izmantota, lai slēptu darba tiesiskās attiecības. Pamatojoties uz Pastāvīgo pārstāvju komitejas sniegtajām norādēm, prezidentvalsts Ungārija 2024. gada 2. decembrī *EPSCO* padomei iesniedza jaunu kompromisa tekstu, tomēr nebija pietiekama balsu vairākuma, lai panāktu vispārēju pieeju.

Prezidentvalsts Polija pārņēma šo dosjē un atsāka sarunas tehniskā līmenī. Polijas prezidentūras laikā Sociālu jautājumu darba grupa tikās piecas reizes, pirmkārt, lai pārdomātu to, kā turpināt darbu saistībā ar ierosināto direktīvu, un pēc tam, lai turpinātu darbu pie kompromisa teksta nolūkā panākt vienotu pieeju. Pēdējo mēnešu laikā diskusijās īpaša uzmanība tika pievērsta darbības jomai, definīcijām un tam, kā apkarot fiktīvu stažēšanos. Katrā nākamajā teksta versijā prezidentvalsts ir centusies tekstā ieviest lielāku juridisko skaidrību un ir pievērsusies neatrisinātajiem jautājumiem un delegāciju paustajām bažām.

Pamatojoties uz visiem delegāciju iepriekšējā gada laikā sniegtajiem komentāriem, prezidentvalsts sagatavoja kompromisa tekstu, ar ko iepazīstināja Sociālu jautājumu darba grupas 2025. gada 2. jūnija sanāksmē. Pamatojoties uz delegāciju sniegto atgriezenisko saiti, prezidentvalsts sagatavoja kompromisa tekstu, kas Pastāvīgo pārstāvju komitejai (I) tika iesniegts 2025. gada 11. jūnijā, lai sagatavotos vispārējai pieejai *EPSCO* padomē 2025. gada 19. jūnijā.

Pastāvīgo pārstāvju komiteja (I) 2025. gada 11. jūnija sanāksmē izskatīja kompromisa tekstu. Lai gan sanāksmes laikā kompromisa teksts vēl nesaņēma pietiekamu atbalstu, komiteja vienojās iesniegt dokumentu *EPSCO* padomei 2025. gada 19. jūnijā, lai panāktu vispārēju pieeju.

Galīgais kompromisa teksts ir izklāstīts šīs piezīmes pielikumā un nav mainīts salīdzinājumā ar kompromisa tekstu (dok. 9574/25), kas iesniegts Pastāvīgo pārstāvju komitejai (I).

Pēc plašā darba sarunās par priekšlikumu prezidentvalsts uzskata, ka pielikumā izklāstītajā kompromisa tekstā ir ņemtas vērā visas delegāciju paustās bažas un neatrisinātie jautājumi. Tādēļ prezidentvalsts iesniedz šo tekstu kā līdzsvarotu kompromisu, kas atspoguļo Padomes kopīgo nostāju.

III. PREZIDENTVALSTS KOMPROMISA TEKSTS

Galīgais kompromisa teksts atspoguļo Padomē pagājušā gada laikā notikušās diskusijas un paveikto darbu. Tajā ir iekļauti svarīgi noteikumi, lai uzlabotu stažieru darba nosacījumus, un paredzēti efektīvi instrumenti fiktīvas stažēšanās apkarošanai.

I nodaļa. Vispārīgi noteikumi

I nodaļā ir izklāstīts ierosinātās direktīvas vispārējais satvars. Tajā ir izklāstīts priekšmets, jauns pants par darbības jomu un definīcijas.

Priekšmets

Ierosinātās direktīvas priekšmets ir divējāds, proti, uzlabot stažieru, uz kuriem attiecas šīs direktīvas darbības joma (II un IV nodaļa), darba nosacījumus un nodrošināt to izpildi un apkarot fiktīvu stažēšanos (III nodaļa). Lai atspoguļotu abus mērķus, attiecīgi tika pielāgots ierosinātās direktīvas nosaukums.

Darbības joma

Pēc delegāciju aicinājuma precizēt, uz kuriem stažieru veidiem un uz kādiem stažēšanās veidiem ierosinātā direktīva attiecas, tekstā ir iekļauts jauns 1.a pants, kurā ir skaidri noteikta darbības joma. Tekstā šīs ierosinātās direktīvas mērķi ir saskaņoti ar tās darbības jomu attiecībā uz personām. Šajā ziņā jaunajā 1.a pantā ir noteikts, ka ierosinātās direktīvas II un IV nodaļu piemēro stažieriem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts vai nu dalībvalsts tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, un kuru stažēšanās nav nedz obligāta, nedz daļa no aktīvas darba tirgus politikas.

Kā paskaidrots jaunajā 16.b apsvērumā, stažēšanās, kas tiek īstenota kā daļa no aktīvas darba tirgus politikas, ir izslēgta no II un IV nodaļas darbības jomas, jo tai ir īpašs tiesiskais regulējums, kas ir izstrādāts, lai sasniegtu konkrētus sociālos un darba tirgus mērķus, piemēram, sociālo iekļaušanu, un tāpēc, ka saskaņā ar šiem regulējumiem tā ir pakļauta publiskai pārraudzībai.

Turklāt 1.a pantā ir arī precizēts, ka ierosinātās direktīvas III nodaļa attiecas uz jebkuru personu, kas iesaistījies fiktīvā stažēšanās.

1.a pantā ir arī precizēts, ka ierosinātā direktīva neattiecas uz stažēšanos, kas tiek īstenota izglītības vai apmācības valsts satvarā, ņemot vērā tās īpašo tiesisko regulējumu un sabiedrības intereses, ko ar to īsteno. Tekstā ir iekļauts jauns 16.a apsvērums, lai sniegtu konkrētus šāda stažēšanās veida piemērus.

Lai nodrošinātu, ka ierosinātajā direktīvā tiek ievērota valstu stažēšanās sistēmu daudzveidība, 11. panta 3. punktā ir paskaidrots, ka direktīva neuzliek dalībvalstīm pienākumu savos tiesību aktos noteikt konkrētas darba tiesiskās attiecības stažieriem.

Definīcijas

Tekstā ir ņemtas vērā vairāku delegāciju paustās bažas par konsekvences un skaidrības trūkumu ierosinātās direktīvas definīcijās.

“Stažēšanās” definīcija tika vienkāršota, lai ar to apzīmētu ierobežota ilguma darba praksi, kurā ietverts būtisks mācīšanās un apmācības komponents un kuru veic, lai gūtu profesionālu pieredzi nolūkā uzlabot nodarbināmību un atvieglot profesionālo pāreju. 19. apsvērumā precizēts, ka stažēšanās mācīšanās un apmācības elements ir būtisks, ja stažieri iegūst vai uzlabo prasmju kopumu, praktisko pieredzi, rūpniecisko un profesionālo ieskatu, lai sagatavotu viņus karjeras iespējām un izaicinājumiem. Šajā sakarā 19. apsvērumā ir arī precizēts, ka pārbaudes laiks ilgstošu darba tiesisko attiecību kontekstā nebūtu jāsaprot kā stažēšanās šīs direktīvas nozīmē.

“Stažiera” definīcija tika grozīta, lai ar to apzīmētu jebkuru personu, kura stažējas.

Turklāt skaidrības labad un lai atvieglotu III nodaļas īstenošanu, tekstā tika iekļauta jauna “fiktīvas stažēšanās” definīcija. “Fiktīva stažēšanās” ir krāpnieciski noformētas darba tiesiskās attiecības, par kurām darba devējs apgalvo, ka tās ir stažēšanās, bet faktiski nav stažēšanās šīs direktīvas nozīmē. Šajā ziņā jaunajā 19.b apsvērumā ir vērsta uzmanība uz to, ka personas, kas iesaistītas fiktīvā stažēšanās, var nebūt spējīgas izmantot pienācīga līmeņa tiesības un aizsardzību, kas darba ņēmējiem piešķirta saskaņā ar Savienības vai valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi, tādējādi radot šīm personām juridisku nenoteiktību un mazāk labvēlīgus darba nosacījumus.

Pamatojoties uz deleģāciju lūgumiem ieviest skaidrību, Komisijas sākotnējā priekšlikumā iekļautās “pastāvīgu darba tiesisko attiecību” un “pastāvīga darba ņēmēja” definīcijas tika svītrotas, lai izvairītos no iespējamām pārpratumiem. To vietā tika ieviesta “līdzīga darba ņēmēja” definīcija, lai norādītu, ar ko stažieri būtu jāsalīdzina, kad tiek piemērots nediskriminēšanas princips.

II nodaļa. Vienlīdzīga attieksme

Direktīvas II nodaļā ir noteikts nediskriminēšanas princips, un nodaļas mērķis ir nodrošināt, lai attiecībā uz darba nosacījumiem, arī atalgojumu, attieksme pret stažieriem nebūtu mazāk labvēlīga nekā pret līdzīgiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīga attieksme nav objektīvi pamatota.

Lai atspoguļotu darba tirgus modeļu daudzveidību Savienībā un nodrošinātu sociālo partneru autonomiju, tekstā ir ieviesta iespēja dalībvalstīm ļaut sociālajiem partneriem, ja tie kopīgi vienojas, saglabāt vai noslēgt koplīgumus, kuros noteikti objektīvi iemesli, ko uzskata par tādiem, kuri attaisno atšķirīgu attieksmi pret stažieriem. Jebkurā gadījumā, kā izklāstīts 22. apsvērumā, atšķirīgas attieksmes pret stažieriem apmēram vajadzētu būt samērīgam ar objektīvajiem iemesliem un tam arī turpmāk vajadzētu būt saderīgam ar šīs direktīvas mērķiem.

Atsaucoties uz delegāciju aicinājumu ievērot valstu kompetenci “atalgojuma” jautājumos, tekstā ir papildus precizēts, ka jēdziens “atalgojums” būtu jāsaprot saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi, un tas var ietvert kompensāciju naudā vai natūrā (22. apsvēruma).

III nodaļa. Fiktīva stažēšanās

Pēc plašām diskusijām Padomē visā sarunu laikā III nodaļa tagad sniedz skaidrību par to, kā sasniegt direktīvas otro mērķi, proti, kā apkarot fiktīvu stažēšanos.

Lai sasniegtu šo mērķi, 4. pantā noteikts, ka dalībvalstīm ir jāparedz efektīvi pasākumi, lai identificētu un apkarotu fiktīvu stažēšanos. Reaģējot uz deleģāciju aicinājumiem ievērot valstu sistēmu daudzveidību, tekstā dalībvalstīm ir nodrošināta elastība izlemt, kādi pasākumi, tostarp attiecīgā gadījumā kontroles un inspekcijas, tām būtu jāveic, lai apkarotu visu veidu fiktīvu stažēšanos.

Turklāt ar 5. pantu kompetentajām iestādēm ir ieviests pienākums veikt attiecīgo faktisko elementu vispārēju novērtējumu saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi, lai identificētu fiktīvu stažēšanos. Lai gan tekstā kompetentajām iestādēm ir paredzēta elastība attiecībā uz novērtējuma veikšanu, tajā ir ierosināti daži elementi, kurus var ņemt vērā, piemēram, būtiska mācīšanās un apmācības komponenta neesamība, pārmērīgs stažēšanās ilgums vai vairākkārtējas vai secīgas stažēšanās pie viena un tā paša darba devēja, uzdevumu līmenis, atbildība un darba intensitāte salīdzinājumā ar līdzīgiem darba ņēmējiem utt.

Ņemot vērā deleģāciju lūgumu izvairīties no nevajadzīga administratīvā sloga, teksts arī nodrošina elastību attiecībā uz informāciju, kas darba devējiem būtu jāsniedz kompetentajām iestādēm minētā novērtējuma vajadzībām.

Lai nodrošinātu direktīvas efektīvu īstenošanu daudzos stažēšanās tiesiskajos regulējumos dalībvalstīs, tika atcelts pienākums definēt pārmērīgu stažēšanās ilgumu. Tā vietā jaunajā 26.a apsvērumā ir noteikts, ka stažēšanās ilgums līdz sešiem mēnešiem parasti tiek uzskatīts par pietiekamu, lai sasniegtu paredzētos stažēšanās mērķus, vienlaikus atzīstot, ka dažu veidu stažēšanās var būt ilgāka atkarībā no to mērķa un nozares.

IV nodaļa. Izpildes panākšanas un atbalsta pasākumi

IV nodaļas mērķis ir nodrošināt, ka attiecībā uz stažieriem tiek pilnā mērā īstenoti visi attiecīgie darba ņēmējiem piemērojamie Savienības tiesību akti un tiek panākta to izpilde. Teksts nodrošina lielāku skaidrību un sniedz dalībvalstīm elastību IV nodaļā minēto izpildes panākšanas un atbalsta pasākumu īstenošanā, lai ņemtu vērā katras valsts sistēmas īpatnības un izvairītos no nevajadzīga administratīvā sloga.

Saskaņā ar šo IV nodaļu dalībvalstīm ir jānodrošina, ka stažieriem ir pieejami kanāli ziņošanai par iespējamām šajā direktīvā paredzēto tiesību un pienākumu pārkāpumiem (6. pants). Turklāt tekstā ir ieviesta iespēja darba ņēmēju pārstāvjiem pārkāpumu gadījumos rīkoties stažiera vārdā vai viņa atbalstam, ja tas ir pieļaujams saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi (8. pants).

V nodaļa. Nobeiguma noteikumi

Šī direktīva paredz minimālu saskaņošanu un tādējādi nosaka minimālos standartus dalībvalstīm. Nobeiguma noteikumos ir precizēts, ka šī direktīva nav atbilstošs pamats, lai samazinātu darba ņēmēju, tostarp stažieru, vispārējās aizsardzības līmeni dalībvalstīs, un ka šī direktīva neskar citas tiesības, kas darba ņēmējiem piešķirtas ar citiem Savienības tiesību aktiem.

Attiecībā uz ziņošanu un pārskatīšanu tekstā paredzēts, ka Komisijai ir jā sagatavo un jā iesniedz ziņojums par direktīvas īstenošanu, lai novērtētu vajadzību pēc papildu pasākumiem vai lielākas stažieru aizsardzības. Lai sagatavotu šo ziņojumu, Komisijai, novērtējot direktīvas īstenošanu, ir jā apspriežas ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un MVU.

IV. NOBEIGUMS

Padome tiek aicināta panākt vispārēju pieeju par šā dokumenta pielikumā izklāstīto kompromisa tekstu un pilnvarot prezidentvalsti sākt sarunas par šo dosjē ar Eiropas Parlamenta pārstāvjiem.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu un fiktīvas
stažēšanās apkarošanu (“Stažēšanās direktīva”)**

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punkta
b) apakšpunktu saistībā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ¹,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ²,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru ³,

¹ OV C [...], [...], [...] lpp.

² OV C [...], [...], [...] lpp.

³ Eiropas Parlamenta ... nostāja [(OV ...)]/(Oficiālajā Vēstnesī vēl nav publicēta)] un Padomes ... lēmums.

tā kā:

- (1) Lai nodrošinātu stažēšanās kvalitātes standartus Savienības mērogā, Padome 2014. gada 10. martā pieņēma Ieteikumu par stažēšanās kvalitātes sistēmu ⁴ (“2014. gada ieteikums”). 2014. gada ieteikumā attiecībā uz stažēšanos ieteikts 21 princips, kura mērķis ir uzlabot stažēšanās kvalitāti, jo īpaši nodrošināt kvalitatīvu mācību un apmācības saturu un pienācīgus darba nosacījumus, lai atbalstītu pāreju no mācībām uz nodarbinātību un palielinātu stažieru nodarbināmību. 2014. gada ieteikums attiecas uz visu stažēšanos, izņemot stažēšanos, kas ir daļa no formālās izglītības un apmācības mācību programmām, un stažēšanos, kura reglamentēta valsts tiesību aktos un kura ir obligāta prasība, lai strādātu konkrētā profesijā.
- (2) [svītrots]
- (3) Padomes 2020. gada 30. oktobra Ieteikumā “Tilts uz nodarbinātību” ⁵ izklāstītās pastiprinātās Garantijas jauniešiem mērķis ir nodrošināt, ka jaunieši, kas jaunāki par 30 gadiem, četru mēnešu laikā pēc kļūšanas par bezdarbniekiem vai formālās izglītības beigšanas saņem kvalitatīvu darba, tālākizglītības, mācekļības vai stažēšanās piedāvājumu. 2014. gada ieteikums ir svarīga atsauce, ko izmantot, lai pastiprinātās Garantijas jauniešiem ietvaros novērtētu stažēšanās piedāvājumu kvalitāti.
- (4) Daudzās profesijās un visos prasmju līmeņos ir vērojams darbaspēka trūkums. Paredzams, ka līdz ar prognozēto darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanos un pieaugošo pieprasījumu pēc vairākām profesijām, kas ir būtiskas zaļās un digitālās pārkārtošanās īstenošanai, tas palielināsies. Šo trūkumu veicina jauniešu mazāka iesaiste darba tirgū. Kvalitatīva stažēšanās var būt noderīgs prasmju pilnveides un/vai pārkvalifikācijas veids, kādā jebkura vecuma personām iegūt ar darbu saistītas praktiskas prasmes, lai iekļautos darba tirgū vai sāktu karjeru jaunā virzienā.

⁴ OV C 88, 27.3.2014., 1. lpp.

⁵ Padomes Ieteikums (2020. gada 30. oktobris) “Tilts uz nodarbinātību – Garantijas jauniešiem pastiprināšana” un ar ko aizstāj Padomes 2013. gada 22. aprīļa Ieteikumu par garantijas jauniešiem izveidi (2020/C 372/01) (OV C 372, 4.11.2020., 1. lpp.).

- (5) Stažēšanās var palīdzēt cilvēkiem iegūt praktisku un profesionālu pieredzi, uzlabot viņu nodarbināmību un atvieglot viņu pāreju uz stabilu nodarbinātību. Līdz ar to stažēšanās ir svarīgs ceļš uz darba tirgu. Darba devējiem stažēšanās sniedz iespējas piesaistīt, apmācīt un noturēt cilvēkus. Tā var samazināt kvalificēta personāla meklēšanas un darbā pieņemšanas izmaksas, ja stažieriem pēc stažēšanās tiek piedāvāts pastāvīgs amats. Tomēr to var panākt tikai tad, ja stažēšanās ir kvalitatīva un tās laikā tiek nodrošināti pienācīgi darba nosacījumi.
- (6) Joprojām pastāv problēmas saistībā ar stažēšanās problemātisko izmantošanu, tostarp ar fiktīvas stažēšanās gadījumiem, kas liedz šiem darba ņēmējiem izmantot visas viņu tiesības saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, valsts tiesību aktiem un koplīgumiem, un tas rada risku, ka viņiem var tikt uzspiesti apšaubāmi darba nosacījumi. Fiktīva stažēšanās kropļo konkurenci starp uzņēmumiem, nostādot neizdevīgā stāvoklī darba devējus, kas ievēro noteikumus, un izraisa darba devēju nodokļu un sociālā nodrošinājuma pienākumu apiešanu un pastāvīgu amatu aizstāšanu. Citos gadījumos darba devēji varētu neievērot visas prasības, kas izriet no Savienības tiesību aktiem, valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai prakses, liedzot stažieriem pilnas tiesības.
- (7) Turklāt, ņemot vērā stažieru neaizsargāto stāvokli darba tirgū, ir maz ticams, ka viņi aizstāvēs savas tiesības. Galvenie faktori, kas izraisa stažēšanās problemātisko izmantošanu, ir, piemēram, stažēšanās tiesiskā regulējuma trūkums, sarežģītība vai daudzveidība dažādās dalībvalstīs, nepietiekama valsts tiesību aktu izpildes panākšana un kontroļu un inspekciju veikšanas spēju trūkums, kā arī skaidrības trūkums attiecībā uz iestādēm, kas atbild par kontroli un izpildes panākšanu.
- (8) Pierādījumi liecina, ka ievērojamai daļai stažieru nodrošinātie darba nosacījumi ir mazāk labvēlīgi nekā darba ņēmējiem, tostarp attiecībā uz atalgojumu, darba laiku, tiesībām uz atvaļinājumu un piekļuvi aprīkojumam.

- (9) Savienības līmenī spēkā esošie juridiskie instrumenti, kas nodrošina satvaru darba ņēmēju aizsardzībai, ietver direktīvas par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem ⁶, adekvātām minimālajām algām ⁷, darba laiku ⁸, darba aizsardzību ⁹, vienlīdzību un nediskrimināciju ¹⁰, darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem ¹¹, darbinieku informēšanu un uzklauššanu ¹², darbu uz noteiktu laiku ¹³, nepilna laika darbu ¹⁴, darba ņēmēju norīkošanu darbā ¹⁵ un pagaidu darba aģentūru darbu ¹⁶. Šo tiesisko regulējumu pilnā mērā piemēro stažieriem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru. Savienības tiesiskais regulējums ietver arī ieteikumus par stažēšanās kvalitāti ¹⁷ un mācekļības kvalitāti ¹⁸ un par darba ņēmēju un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai ¹⁹.

⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2022/2041 (2022. gada 19. oktobris) par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā (OV L 275, 25.10.2022., 33. lpp.).

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

⁹ Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.).

¹⁰ Piemēram: Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.).

¹¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.).

¹² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklauššanai Eiropas Kopienā. Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas Kopīgā deklarācija par darbinieku pārstāvību (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).

¹³ Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.).

¹⁴ Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu. Pielikums: Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu (OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.).

¹⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2018/957 (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 173, 9.7.2018., 16. lpp.).

¹⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

¹⁷ Padomes Ieteikums (2014. gada 10. marts) par stažēšanās kvalitātes sistēmu (OV C 88, 27.3.2014., 1. lpp.).

¹⁸ Padomes Ieteikums (2018. gada 15. marts) par Eiropas satvaru kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai (OV C 153, 2.5.2018., 1. lpp.).

¹⁹ Padomes Ieteikums (2019. gada 8. novembris) par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai (OV C 387, 15.11.2019., 1. lpp.).

- (10) 2022. gada maija ziņojumā par galīgo rezultātu pēc Konferences par Eiropas nākotni tika izvirzīts priekšlikums par to, kā nodrošināt, lai jauniešu stažēšanās un darbvietas atbilstu kvalitātes standartiem, tostarp attiecībā uz atlīdzību, kā arī ar juridisku instrumentu aizliegt neapmaksātas stažēšanas darba tirgū un ārpus formālās izglītības.
- (11) Eiropas Parlaments, ievērojot Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 225. pantu, 2023. gada 14. jūnijā pieņēma rezolūciju ar ieteikumiem Komisijai par kvalitatīvu stažēšanos ²⁰. Rezolūcijā Parlaments aicināja Komisiju “atjaunināt un stiprināt 2014. gada Padomes ieteikumu un pārveidot to par spēcīgāku likumdošanas instrumentu”. Tas arī aicināja Komisiju atjauninātajā stažēšanās kvalitātes sistēmā iekļaut papildu principus. Konkrētāk, Eiropas Parlaments aicināja Komisiju “ierosināt direktīvu par stažēšanos atvērtā tirgū, stažēšanos ADTP kontekstā un stažēšanos, kas ir obligāta profesionālās apmācības daļa, lai nodrošinātu minimālos kvalitātes standartus, tostarp noteikumus par stažēšanās ilgumu, piekļuvi sociālajai aizsardzībai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, kā arī par atalgojumu, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni, lai izvairītos no ekspluatējošas prakses”.
- (12) Komisija saskaņā ar LESD 154. pantu Savienības līmenī rīkoja divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem par tādas iespējamās rīcības vajadzību, mērķiem un juridiskajiem risinājumiem, kura vēl vairāk uzlabotu stažēšanās kvalitāti. Sociālie partneri nepanāca vienošanos sākt sarunas par minētajiem jautājumiem. Tomēr šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, pielāgojot pašreizējo tiesisko regulējumu par stažēšanos un vienlaikus ņemot vērā rezultātu pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem.

²⁰ Eiropas Parlamenta 2023. gada 14. jūnija rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par kvalitatīvu stažēšanos Eiropas Savienībā (OV C, C/2024/484, 23.1.2024., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [svītrots]
- (14) LESD 153. panta 2. punkts saistībā ar LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu pilnvaro Eiropas Parlamentu un Padomi pieņemt direktīvas, ar kurām nosaka minimālās prasības attiecībā uz darba apstākļiem, lai sasniegtu LESD 151. pantā izklāstītos mērķus, proti, veicināt nodarbinātību un uzlabot dzīves un darba apstākļus.
- (15) Ņemot vērā joprojām pastāvošās problēmas saistībā ar stažēšanās problemātisko izmantošanu Savienībā, ir vajadzīga turpmāka rīcība, lai apkarotu fiktīvu stažēšanos un lai nodrošinātu, ka attiecībā uz stažieriem tiek pilnā mērā īstenoti attiecīgie piemērojami Savienības un valstu tiesību akti un ka tiek panākta to izpilde. Šī direktīva pievēršas minētajām problēmām, nosakot minimālās prasības attiecībā uz stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu Savienībā un fiktīvas stažēšanās apkarošanu, izveidojot vienotu principu un pasākumu satvaru, kas vajadzīgs, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un rezultatīvāk īstenotu Savienības un valstu tiesību aktus, kuri piemērojami darba ņēmējiem, un rezultatīvāk panāktu to izpildi.
- (16) Šīs direktīvas II un IV nodaļa būtu jāpiemēro tādiem stažieriem, kuriem ir darba līgums vai kuri ir darba tiesiskajās attiecībās, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru. Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā ir paredzēti kritēriji darba ņēmēja statusa noteikšanai, kas jābalsta uz katra atsevišķā gadījuma analīzi. Turklāt šīs direktīvas III nodaļa būtu jāpiemēro jebkurai personai, kas iesaistījusies fiktīvas stažēšanās procesā.

- (16.a) Stažēšanās klasifikāciju kā formālās izglītības daļu nosaka valsts izglītības un apmācības sistēmās, ņemot vērā to īpašās struktūras un noteikumus. Šai direktīvai nebūtu jāattiecas uz stažēšanos, ko veic izglītības vai apmācības valsts satvarā, piemēram uz profesionālo izglītību un apmācības attiecībām, mācekļību, stažēšanos, ko veic formālās izglītības ietvaros, tostarp uz stažēšanos, kas ir priekšnosacījums formālās izglītības vai profesionālās izglītības un apmācības sākšanai, kā arī stažēšanos, kas ir obligāta, lai iegūtu konkrētu grādu vai kvalifikāciju, profesionālo praksi, kā definēts Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2005/36/EK par profesionālo kvalifikāciju atzīšanu ²¹, ņemot vērā to īpašo tiesisko regulējumu un konkrētās sabiedrības intereses, ko ar tām īsteno.
- (16.b) Stažēšanās, kas tiek īstenota kā daļa no aktīvas darba tirgus politikas, būtu jāizslēdz no šīs direktīvas II un IV nodaļas darbības jomas, ņemot vērā tās īpašo tiesisko regulējumu, kas izstrādāts, lai sasniegtu konkrētus sociālos un darba tirgus mērķus, un tāpēc, ka saskaņā ar šiem regulējumiem tā ir pakļauta publiskai pārraudzībai.
- (17) [svītrots]
- (18) [svītrots]

²¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2005/36/EK (2005. gada 7. septembris) par profesionālo kvalifikāciju atzīšanu (OV L 255, 30.9.2005., 22. lpp., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Stažēšanās ir ierobežota laikā, ietver būtisku mācīšanās un apmācības elementu, un to veic, lai gūtu praktisku un profesionālu pieredzi. Stažēšanās mācīšanās un apmācības elements tiek uzskatīts par būtisku, ja stažieri iegūst vai uzlabo prasmju kopumu, praktisko pieredzi vai rūpniecisko un profesionālo ieskatu, lai uzlabotu nodarbināmību un sagatavotu viņus nākotnes karjeras iespējām un izaicinājumiem. Ņemot vērā šos elementus, personas, kam jāiziet pārbaudes laiks, kura mērķis ir novērtēt viņu sniegumu ilgstošu darba attiecību (piemēram, beztermiņa līgums privātajā sektorā, likumā noteiktais civildienests u. c.) ietvaros, nebūtu jāuzskata par stažieriem saskaņā ar šo direktīvu.
- (19.b) Fiktīva stažēšanās būtu jāsaprot kā tādas krāpnieciski noformētas darba attiecības, par kurām darba devējs apgalvo, ka tās ir stažēšanās, bet faktiski tās ir darba attiecības, kas neatbilst šajā direktīvā definētajiem stažēšanās elementiem. Līdz ar to attiecīgās personas var nebūt spējīgas izmantot pienācīga līmeņa tiesības un aizsardzību, kas darba ņēmējiem piešķirta saskaņā ar Savienības vai valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi, un tas var radīt juridisku nenoteiktību un mazāk labvēlīgus darba apstākļus.
- (20) Nediskriminēšanas princips ir piemērots, lai apkarotu stažēšanās ļaunprātīgu izmantošanu, piemēram, bez pienācīga pamatojuma stažieriem nodrošinot mazāk labvēlīgus darba nosacījumus vai zemāku atalgojumu salīdzinājumā ar līdzīgiem darba ņēmējiem. Tas var arī palīdzēt padarīt stažēšanos pieejamāku neaizsargātā situācijā esošām darba ņēmēju grupām un uzlabot stažēšanās kā ceļa uz stabilām nodarbinātības iespējām ilgtspēju.

- (21) Tādēļ ir jānosaka stažieru nediskriminēšanas princips, kas būtu jāpiemēro papildus Padomes Direktīvas 1999/70/EK ²² pielikuma 4. klauzulai, kurā paredzēts, ka darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata. Stažieri, kuri ir darba tiesiskajās attiecībās, minētās direktīvas nozīmē kvalificējas kā “noteikta laika darba ņēmēji”. Tomēr tās klauzula par nediskriminēšanas principu neparedz salīdzināšanu ar citiem noteikta laika darba ņēmējiem. Tajā arī nav atzīts tas, ka stažieri ir īpaši neaizsargāti. Tāpēc ir jānodrošina, ka uz visiem stažieriem, kuriem ir darba tiesiskās attiecības, attiecas princips par vienlīdzīgu attieksmi, salīdzinot ar līdzīgiem darba ņēmējiem.
- (22) Tāpēc dalībvalstīm būtu jānodrošina, lai attiecībā uz darba nosacījumiem, tostarp atalgojumu, attieksme pret stažieriem nebūtu mazāk labvēlīga nekā pret līdzīgiem darba ņēmējiem tajā pašā uzņēmumā, ja vien atšķirīga attieksme nav objektīvi pamatota. Šajā direktīvā jēdziens “atalgojums” būtu jāsaprot saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi, un tas var ietvert kompensāciju naudā vai natūrā. Tas vien, ka persona ir stažieris, nevar būt pamats mazāk labvēlīgai attieksmei salīdzinājumā ar darba ņēmējiem tajā pašā uzņēmumā. Vienlaikus atšķirīgi uzdevumi, mazāka atbildība vai darba intensitāte, salīdzinot ar līdzīgiem darba ņēmējiem, attiecīgā gadījumā var būt objektīvs pamats atšķirīgai attieksmei saistībā ar attiecīgo darba nosacījumu, tostarp atalgojumu. Dalībvalstis, ja tas ir pieļaujams, ievērojot valsts tiesību aktus vai praksi, un ja sociālie partneri par to kopīgi vienojas, var dot sociālajiem partneriem iespēju ar koplīgumiem noteikt objektīvus iemeslus, kas varētu pamatot atšķirīgu attieksmi pret stažieriem. Atšķirīgas attieksmes apmēram jebkurā gadījumā vajadzētu būt samērīgam ar minētajiem objektīvajiem iemesliem un arī turpmāk vajadzētu būt saderīgam ar šīs direktīvas mērķiem.

²² Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Lai piemērotu nediskriminēšanas principu, ir jānosaka līdzīgs darba ņēmējs, kurš veic tāda paša vai līdzīga veida darbu kā stažieris vai kuram ir tāda paša vai līdzīga veida nodarbošanās kā stažierim, pienācīgi ņemot vērā tādus apstākļus kā profesionālā pieredze, kvalifikācija un prasmes, kā noteikts valsts tiesību aktos vai koplīgumos.
- (24) [svītrots]
- (25) Dalībvalstīm būtu jāparedz efektīvi pasākumi saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, tostarp attiecīgos gadījumos kompetento iestāžu veiktas kontroles un inspekcijas, lai identificētu un apkarotu fiktīvu stažēšanos. Ja tas ir atbilstīgi un saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi dalībvalstis varētu arī uzticēt sociālajiem partneriem uzdevumus, kas saistīti ar fiktīvas stažēšanās identificēšanu un apkarošanu.
- (26) Novērtējums nolūkā identificēt un apkarot fiktīvu stažēšanos būtu jābalsta uz faktiskajiem apstākļiem, nevis uz līgumattiecību formālu noteikšanu. Kompetentajām iestādēm būtu jāveic visu būtisko faktisko elementu vispārējs novērtējums katrā gadījumā atsevišķi.
- (26.a) Lai gan atbilstošais stažēšanās ilgums var atšķirties atkarībā no tās mērķa un nozares, saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi parasti par pietiekamu paredzēto mērķu sasniegšanai uzskata laikposmu, kas nepārsniedz sešus mēnešus. Ievērojami ilgāks laikposms, jo īpaši tad, ja pie viena un tā paša nodrošinātāja notiek vairākas secīgas stažēšanās, var radīt bažas par stažēšanās patieso raksturu, un tas būtu rūpīgi jāizvērtē. Tomēr dažos gadījumos var būt lietderīgi pagarināt termiņu, ja tas atbalsta stažēšanās mērķi.

- (26.b) Lai novērtētu visus būtiskos faktiskos elementus, kompetentās iestādes cita starpā var ņemt vērā šādus elementus: būtiska mācīšanās vai apmācības komponenta neesamība; vienas un tās pašas personas stažēšanās pārmērīgs ilgums vai vairākkārtējas secīgas stažēšanās pie viena un tā paša darba devēja; un uzdevumu līmenis, pienākumi un darba intensitāte. Kompetentās iestādes var ņemt vērā papildu elementus saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi.
- (27) [svītrots]
- (28) Informācija, kas kompetentajām iestādēm vajadzīga visu būtisko faktisko elementu analizēšanai, lai identificētu un apkarotu fiktīvu stažēšanos, tām ne vienmēr varētu būt viegli pieejama. Lai kompetentās iestādes varētu veikt savus uzdevumus, darba devējiem vajadzētu būt pienākumam pēc pieprasījuma tām sniegt vajadzīgo informāciju, kas ir viņu kontrolē. Ir būtiski nodrošināt piekļuvi šādai informācijai, lai kompetentās iestādes varētu noteikt, vai stažēšanās tiek izmantota paredzētajam mērķim vai arī tā var būt fiktīva stažēšanās.
- (28.a) Šāda informācija var ietvert informāciju par darba devēja uzņemto stažieru skaitu un viņu nodarbinātības statusu attiecībā pret kopējo darbinieku skaitu. Tā var attiekties arī uz stažēšanās ilgumu, kā arī stažieriem uzticēto uzdevumu un pienākumu raksturu salīdzinājumā ar uzdevumiem un pienākumiem, ko veic līdzīgi darba ņēmēji.
- (29) [svītrots]
- (30) [svītrots]

- (31) Papildus šīs direktīvas īstenošanai dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tiek pilnā mērā īstenotas Savienības *acquis* nostiprinātās tiesības, kas piemērojamas stažieriem, kuri ir darba tiesiskajās attiecībās, un ka tiek panākta to izpilde. Jo īpaši dalībvalstīm būtu jāattīsta kompetento iestāžu spējas, attiecīgā gadījumā izmantojot uz risku balstītu pieeju.
- (32) Šajā direktīvā ir iekļauta plaša noteikumu sistēma, lai palīdzētu nodrošināt, ka tiek faktiski ievērotas un aizsargātas tās stažieru tiesības darba tiesiskajās attiecībās, kas izriet no šīs direktīvas vai citiem Savienības tiesību aktiem, kuri piemērojami darba ņēmējiem. Kanāli, kuros var ziņot par iespējamām pārkāpumiem, kas izriet no šīs direktīvas piemērošanas, var palīdzēt stažieriem īstenot savas darba tiesības. Šim nolūkam var izmantot arī jau esošus ziņošanas kanālus.
- (33) Stažieriem vajadzētu būt piekļuvei iedarbīgai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesībām uz atlīdzinājumu, arī pienācīgu kompensāciju. Stažieri būtu jāinformē par atlīdzinājuma mehānismiem, lai viņi varētu izmantot savas tiesības uz atlīdzinājumu. Ņemot vērā tiesību uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā pamatbūtību, stažieriem šāda aizsardzība būtu jāsaņem arī pēc tam, kad stažēšanās, ar kuru, iespējams, ir pārkāptas tiesības, kas paredzētas šajā direktīvā, ir beigušās.
- (34) Lai stažieriem nodrošinātu iedarbīgu aizsardzību, dalībvalstīm vajadzētu nodrošināt, ka darba ņēmēju pārstāvjiem ir iespēja saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi iesaistīties jebkurā attiecīgajā tiesvedībā vai administratīvajā procesā, lai aizsargātu tiesības un pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas, vai nodrošinātu to izpildi. Ja šāda rīcība ir pieļaujama, ievērojot valsts tiesību aktus vai praksi, dalībvalstīm vajadzētu nodrošināt, ka darba ņēmēju pārstāvjiem ir iespēja rīkoties stažiera vārdā vai viņa atbalstam. Dalībvalstīm, kas neļauj darba ņēmēju pārstāvjiem rīkoties stažiera vārdā vai viņa atbalstam, nevajadzētu prasīt atļaut šādu rīcību.

- (35) Stažieriem būtu jānodrošina pienācīga tiesiskā un administratīvā aizsardzība pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi un sekām, kuras radušās, reaģējot uz jebkuru sūdzību, kas iesniegta darba devējam, vai kuras radījusi tiesvedība, kas sākta ar mērķi panākt šajā direktīvā paredzēto pienākumu un tiesību izpildi un īstenošanu. Konkrēti, stažieri darba tiesiskajās attiecībās būtu jāaizsargā pret atlaišanu vai tai līdzvērtīgu darbību un pret jebkādu gatavošanos atlaišanai vai tai līdzvērtīgai darbībai par šajā direktīvā paredzēto tiesību izmantošanu.
- (36) Dalībvalstīm būtu jāparedz noteikumi par iedarbīgām, samērīgām un atturošām sankcijām par šajā direktīvā paredzēto tiesību pārkāpumiem. Sankcijas var ietvert administratīvas un finansiālas sankcijas, piemēram, naudas sodus vai kompensācijas izmaksu, kā arī citu veidu sankcijas.
- (37) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu saglabāt vai ieviest labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā.
- (38) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet tā mēroga vai iedarbības dēļ tos var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību (LES) 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.

- (39) Īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm būtu jāizvairās noteikt nevajadzīgus administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus jo īpaši, ja tie kavē mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt savu transponēšanas pasākumu ietekmi uz minētajiem uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus, kā arī vajadzības gadījumā sniegt šiem uzņēmumiem atbalstu.
- (40) Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem. Tām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi būtu arī jāveic atbilstoši pasākumi, lai šīs direktīvas noteikumu īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru faktisku iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I nodaļa

Vispārīgi noteikumi

1. pants

Priekšmets

Šajā direktīvā nosaka vienotu principu un pasākumu satvaru nolūkā:

- a) uzlabot to stažieru darba nosacījumus, uz kuriem attiecas šī direktīva, un nodrošināt minēto nosacījumu izpildi; un
- b) cīnīties pret fiktīvu stažēšanos.

1.a pants

Darbības joma

- 1. Šīs direktīvas II un IV nodaļas vajadzībām šo direktīvu piemēro stažieriem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, un kuru stažēšanās nav obligāta un nav daļa no aktīvas darba tirgus politikas.
- 1.a Šīs direktīvas III nodaļas vajadzībām šo direktīvu piemēro jebkurai personai, kas iesaistījies fiktīvas stažēšanās procesā.
- 2. Šo direktīvu neattiecina uz stažēšanos, ko veic izglītības vai apmācības valsts satvarā.

2. pants
Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- (a) “stažēšanās” ir ierobežota ilguma darba prakse, kurā ietverts būtisks mācīšanās un apmācības komponents un kuru veic, lai gūtu praktisku un profesionālu pieredzi nolūkā uzlabot nodarbināmību un atvieglot profesionālo pāreju;
- (b) “stažieris” ir jebkura persona, kas stažējas;
- (c) [svītrots]
- (d) [svītrots]
- e) “līdzīgs darba ņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības tajā pašā uzņēmumā, kura neveic stažēšanos, kura veic tāda paša vai līdzīga veida darbu un kurai ir tāda paša vai līdzīga veida nodarbošanās, pienācīgi ņemot vērā tādus apstākļus kā profesionālā pieredze, kvalifikācija un prasmes.
- f) “fiktīva stažēšanās” ir krāpnieciski noformētas darba attiecības, par kurām darba devējs apgalvo, ka tās ir stažēšanās, bet faktiski nav stažēšanās šīs direktīvas nozīmē.

II nodaļa

Vienlīdzīga attieksme

3. pants

Nediskriminēšanas princips

1. Dalībvalstis nodrošina, ka darba nosacījumu, arī atalgojuma, ziņā attieksme pret stažieriem nav mazāk labvēlīga nekā pret līdzīgiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgai attieksmei nav objektīva pamata, piemēram, atšķirīgi uzdevumi, mazāka atbildība, darba intensitāte vai augstāks mācību un apmācības komponenta svēruma.
2. Ja tajā pašā uzņēmumā nav līdzīga darba ņēmēja, salīdzinājumu veic, atsaucoties uz piemērojamo koplīgumu vai, ja piemērojama koplīguma nav, saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi.
3. Ja valsts sociālie partneri par to kopīgi vienojas, dalībvalstis atbilstīgā līmenī un saskaņā ar dalībvalstu paredzētajiem nosacījumiem var dot sociālajiem partneriem iespēju saglabāt vai noslēgt koplīgumus, kas nosaka objektīvus iemeslus, kurus uzskata par tādiem, kas attaisno atšķirīgu attieksmi saskaņā ar 1. punktu.

III nodaļa

Fiktīva stažēšanās

4. pants

Pasākumi fiktīvas stažēšanās apkarošanai

Dalībvalstis paredz efektīvus pasākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, tostarp attiecīgos gadījumos kompetento iestāžu veiktas kontroles un inspekcijas, lai identificētu un apkarotu fiktīvu stažēšanos.

5. pants

Fiktīvas stažēšanās novērtējums

1. Lai identificētu fiktīvu stažēšanos, kompetentās iestādes veic attiecīgo faktisko elementu vispārēju novērtējumu saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi. Minētajā novērtējumā cita starpā var ņemt vērā šādus elementus:
 - (a) būtisku mācību vai apmācības komponentu neesamība;
 - (b) vienas un tās pašas personas stažēšanās pārmērīgs ilgums un/vai vairākkārtējas secīgas iespējamās stažēšanās pie viena un tā paša darba devēja;
 - (c) līdzvērtīga līmeņa uzdevumi, pienākumi un darba intensitāte salīdzinājumā ar līdzīgiem darba ņēmējiem;
 - (d) [svītrots]
 - (e) [svītrots]
 - (f) [svītrots]

2. Lai veiktu 1. punktā minēto novērtējumu, dalībvalstis nodrošina, ka darba devēji pēc pieprasījuma sniedz kompetentajām iestādēm visu vajadzīgo informāciju.
- a) [svītrots]
 - b) [svītrots]
 - c) [svītrots]
 - d) [svītrots]
 - e) [svītrots]
3. [svītrots]

IV nodaļa

Izpildes panākšanas un atbalsta pasākumi

6. pants

Attiecīgo Savienības tiesību aktu īstenošana un izpildes panākšana

Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi veic iedarbīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka arī attiecībā uz stažieriem tiek pilnā mērā īstenoti visi attiecīgie darba ņēmējiem piemērojamie Savienības tiesību akti un tiek panākta to izpilde. Tās jo īpaši:

- a) nodrošina, ka informācija par stažieru tiesībām ir publiski pieejama skaidrā, visaptverošā un viegli pieejamā veidā;
- b) izstrādā norādījumus stažieru darba devējiem par stažēšanās tiesisko regulējumu, iekļaujot piemērotu informācijas daudzumu par attiecīgajiem darba tiesību un sociālās aizsardzības aspektiem;
- c) paredz efektīvus pasākumus, tostarp attiecīgā gadījumā kompetento iestāžu veiktas kontroles un inspekcijas, lai panāktu attiecīgo darba tiesību ievērošanu attiecībā uz stažieriem;
- d) [svītrots]
- e) jo īpaši veicot apmācību un sniedzot norādījumus, attīsta kompetento iestāžu spējas proaktīvi vērsties pret darba devējiem, kas neievēro noteikumus;
- f) sadarbībā ar kompetentajām iestādēm vai attiecīgā gadījumā sociālajiem partneriem nodrošina, ka stažieriem ir pieejami kanāli ziņošanai par šajā direktīvā noteikto tiesību un pienākumu iespējamām pārkāpumiem, un sniedz informāciju par šiem kanāliem.

7. pants

Tiesības uz atlīdzinājumu

Dalībvalstis nodrošina, ka stažieriem, tostarp tiem, kuru darba tiesiskās attiecības ir beigušās, ir piekļuve efektīvai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesības uz pārsūdzību, tostarp uz atbilstošu kompensāciju par nodarīto kaitējumu, ja ir pārkāptas no šīs direktīvas izrietošās prasības.

8. pants

Darba ņēmēju pārstāvju veiktās procedūras

Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvji saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi var iesaistīties jebkurā attiecīgā tiesas vai administratīvā procedūrā, kuras mērķis ir panākt to tiesību un pienākumu izpildi, kas izriet no šīs direktīvas, un, ja tas ir pieļaujams, ievērojot valsts tiesību aktus vai praksi, ar stažiera piekrišanu var rīkoties stažiera vārdā vai viņa atbalstam, ja tiek pārkāptas no šīs direktīvas izrietošās tiesības vai pienākumi.

9. pants

Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

1. Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas vajadzīgi, lai stažierus vai viņu pārstāvjus aizsargātu pret jebkādu tādu nelabvēlīgu darba devēja attieksmi un pret tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta darba devējam, vai procedūras, kas sāktas ar mērķi panākt, lai tiktu ievērotas šajā direktīvā noteiktās tiesības un pienākumi.
2. Dalībvalstis jo īpaši veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizliegtu stažieru atlaišanu no darba vai līdzvērtīgu darbību un jebkādu gatavošanos stažieru atlaišanai no darba vai līdzvērtīgai darbībai, pamatojoties uz to, ka viņi izmantojuši tiesības, kuras paredzētas šajā direktīvā.
3. Stažieri, kuri uzskata, ka ir atlaisti vai viņiem piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu iedarbību, pamatojoties uz to, ka viņi ir izmantojuši šajā direktīvā paredzētās tiesības, var pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu vai līdzvērtīgus pasākumus pienācīgi pamato. Darba devējs minēto pamatojumu sniedz rakstiski.
4. Dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka tad, kad 3. punktā minētie stažieri tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai iesniedz faktus, no kuriem var secināt, ka ir notikusi šāda atlaišana vai tikuši piemēroti līdzvērtīgi pasākumi, darba devējam ir jāpierāda, ka atlaišanai vai līdzvērtīgiem pasākumiem bijis cits pamats, kas nav minēts 2. punktā.

5. Dalībvalstīm 4. punkts nav jāpiemēro tādai procedūrai, kurā lietas fakti jāizmeklē tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai.
6. Šā panta 4. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis nav noteikušas citādi.

10. pants

Sankcijas

Dalībvalstis nosaka noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kad pārkāpti valsts noteikumi, kuri pieņemti, ievērojot šo direktīvu, vai arī agrāk jau spēkā esoši noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ietilpst šīs direktīvas darbības jomā. Paredzētās sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas.

V nodaļa

Nobeiguma noteikumi

11. pants

Aizsardzības līmeņa nepazemināšana un labvēlīgāki noteikumi

1. Nevienu šīs direktīvas noteikumu neinterpretē kā tādu, kas pazemina darba ņēmēju aizsardzību, ko nodrošina citi Savienības tiesību akti, valstu tiesību akti, koplīgumi vai prakse.
2. Šī direktīva nav pamats tam, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darba ņēmējiem, tostarp stažieriem, jau piešķirts dalībvalstīs.
3. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest darba ņēmējiem labvēlīgākus normatīvos un administratīvos aktus vai veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu. Tajā pat laikā nekas šajā direktīvā nebūtu jāinterpretē kā tāds, kas uzliek dalībvalstīm pienākumu savos valsts tiesību aktos ieviest īpašas darba tiesiskās attiecības stažieriem.
- 3.a Šī direktīva neskar tiesības, kas darba ņēmējiem piešķirtas ar citiem Savienības tiesību aktiem.

12. pants

Transponēšana un īstenošana

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, līdz [divi gadi pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā]. Dalībvalstis par tiem nekavējoties informē Komisiju.
2. Pieņemot 1. punktā minētos pasākumus, dalībvalstis tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.
3. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to valsts tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.
4. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi veic atbilstošus pasākumus, lai šīs direktīvas īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru faktisku iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.
5. Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tās katrā laikā var garantēt saskaņā ar šo direktīvu sasniedzamos rezultātus.

13. pants

Ziņošana un pārskatīšana

1. Līdz [septiņi gadi pēc šīs direktīvas spēkā stāšanās datuma] dalībvalstis paziņo Komisijai attiecīgo ar šīs direktīvas īstenošanu saistīto informāciju, kas Komisijai vajadzīga 2. punktā minētā ziņojuma sagatavošanai. Lai varētu pienācīgi uzraudzīt un novērtēt šīs direktīvas īstenošanu, minētajā informācijā iekļauj attiecīgos datus par stažēšanos.
2. Līdz [astoņi gadi pēc šīs direktīvas spēkā stāšanās datuma] Komisija, pēc apspriešanās ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem Savienības līmenī un ņemot vērā ietekmi uz mikrouzņēmumiem un mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, iesniedz Padomei un Eiropas Parlamentam ziņojumu par šīs direktīvas īstenošanu. Ziņojumā izvērtē veidu, kādā šī direktīva ir īstenota, un novērtē vajadzību pēc papildu pasākumiem, lai uzlabotu stažieru aizsardzību. Vajadzības gadījumā ziņojumam pievieno tiesību akta priekšlikumu.

14. pants
Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

15. pants
Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

[vieta], ... [datums]

Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētāja

Padomes vārdā –
priekšsēdētājs/priekšsēdētāja
