

V Bruseli 13. júna 2025
(OR. en)

9936/25

Medziinštitucionálny spis:
2024/0068(COD)

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

POZNÁMKA

Od:	Výbor stálych predstaviteľov (časť I)
Komu:	Rada
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o zlepšovaní a presadzovaní pracovných podmienok stážistov a boji proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže („smernica o stážach“) – všeobecné smerovanie

I. ÚVOD

Komisia 20. marca 2024 predložila návrh smernice o lepších pracovných podmienkach pre stážistov, ich presadzovaní a boji proti vydávaniu riadnych pracovnoprávných vzťahov za stáže („smernica o stážach“).¹ Tento návrh bol uverejnený ako súčasť balíka spolu s návrhom odporúčania Rady týkajúceho sa posilneného rámca kvality pre stáže, ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže.²

¹ 2024/0068 (COD).

² 2024/0069 (NLE).

Balíku opatrení týkajúcemu sa stáží predchádzalo uznesenie Európskeho parlamentu zo 14. júna 2023,³ v ktorom sa Komisia vyzýva, aby aktualizovala a posilnila odporúčanie Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže.

Cieľom návrhu smernice, ktorý predložila Komisia, je:

- 1) zlepšiť pracovné podmienky stážistov tým, že sa zabezpečí, aby sa so stážistami zaobchádzalo rovnako ako s riadnymi zamestnancami, pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane odmeňovania, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody (kapitola II);
- 2) bojovať prostredníctvom kontrol a inšpekcí proti prípadom, keď sa stáže využívajú na zakrytie riadnych pracovnoprávných vzťahov (kapitola III);
- 3) presadzovať pracovné podmienky stážistov tým, že sa zástupcom pracovníkov umožní zapájať sa do konaní v mene stážistov s cieľom zabezpečiť ich práva, a tým, že sa stážistom poskytnú kanály na oznamovanie nesprávnych postupov (kapitola IV).

V navrhovanom právnom základe, ktorým je článok 153 ods. 2 písm. b) v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), sa od Rady vyžaduje, aby spolu s Európskym parlamentom konala v súlade s riadnym legislatívnym postupom.

Európsky parlament zatiaľ neprijal svoju pozíciu v prvom čítaní.

Hospodársky a sociálny výbor prijal svoje stanovisko na plenárnom zasadnutí 11. júla 2024.⁴

Výbor regiónov prijal svoje stanovisko na plenárnom zasadnutí 7. októbra 2024.⁵

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

⁴ 12342/24.

⁵ 15673/24.

II. PRÁCA V RADE

Komisia predložila návrh smernice o stážach a preskúmanie jednotlivých článkov sa ukončilo počas belgického predsedníctva. Delegácie vo všeobecnosti uvítali jej celkový cieľ, ktorým je zlepšiť kvalitu stáží, a zároveň uznali, že ide o zložitý návrh vzhľadom na jeho prierezovú povahu a potenciálny vplyv na vnútroštátne systémy stáží.

Pracovná skupina pre sociálne otázky sa počas maďarského predsedníctva stretla štyrikrát, aby rokovala o verziách kompromisného znenia a pokročila v úsilí o dosiahnutie spoločného smerovania k navrhovanej smernici. Maďarské predsedníctvo tiež 6. novembra 2024 požiadalo Coreper o politické usmernenie pri riešení dvoch otázok, ktoré sa opakovali počas rokovaní na technickej úrovni, a to otázky rozsahu pôsobnosti navrhovanej smernice a otázky postupu v prípadoch, keď sa stáže využívajú na zakrývanie pracovnoprávných vzťahov. Maďarské predsedníctvo na základe usmernení Coreperu predložilo Rade EPSCO na zasadnutí 2. decembra 2024 nové kompromisné znenie, nedosiahla sa však dostatočná väčšina na to, aby sa dospelo k všeobecnému smerovaniu.

Spis prevzalo poľské predsedníctvo, ktoré pokračovalo v rokovaní na technickej úrovni. Počas poľského predsedníctva sa pracovná skupina pre sociálne otázky stretla päťkrát, aby najskôr zvážila smerovanie budúcej práce na navrhovanej smernici a neskôr pokračovala v práci na kompromisnom znení, aby sa dospelo k spoločnému smerovaniu. V posledných mesiacoch sa diskusie zamerali najmä na rozsah pôsobnosti, vymedzenie pojmov a na postup proti falošným stážam. Predsedníctvo sa pri každej verzii znenia snažilo zabezpečiť väčšiu právnu zrozumiteľnosť a vyriešiť nedoriešené otázky a obavy delegácií.

Predsedníctvo na základe všetkých príspevkov delegácií za posledný rok vypracovalo kompromisné znenie, ktoré sa predložilo na zasadnutí pracovnej skupiny pre sociálne otázky 2. júna 2025. Na základe spätnej väzby delegácií vypracovalo predsedníctvo kompromisné znenie, ktoré sa predložilo Výboru stálych predstaviteľov (časť I) na jeho zasadnutí 11. júna 2025 s cieľom pripraviť všeobecné smerovanie na zasadnutie Rady EPSCO 19. júna 2025.

Výbor stálych predstaviteľov (časť I) na zasadnutí 11. júna 2025 kompromisné znenie preskúmal. Hoci na tomto zasadnutí sa ešte nedosiahla dostatočná podpora kompromisného znenia, výbor sa dohodol, že spis predloží Rade EPSCO 19. júna 2025, aby sa dospelo k všeobecnému smerovaniu.

Konečné kompromisné znenie sa uvádza v prílohe k tejto poznámke a je totožné s kompromisným znením (9574/25) predloženým Výboru stálych predstaviteľov (časť I).

Po rozsiahlej práci na návrhu počas rokovaní sa predsedníctvo domnieva, že kompromisné znenie uvedené v prílohe reaguje na všetky obavy a nedoriešené otázky delegácií.

Predsedníctvo ho preto predkladá ako vyvážený kompromis, ktorý predstavuje spoločnú pozíciu Rady.

III. KOMPROMISNÉ ZNENIE PREDSEDNÍCTVA

Konečné kompromisné znenie odráža rokovania a prácu v Rade za posledný rok. Obsahuje dôležité ustanovenia na zlepšenie pracovných podmienok stážistov a poskytuje účinné nástroje na boj proti falošným stážam.

Kapitola I: Všeobecné ustanovenia

V kapitole I sa stanovuje všeobecný rámec navrhovanej smernice. Definuje sa v nej predmet úpravy a obsahuje nový článok venovaný rozsahu pôsobnosti a vymedzenie pojmov.

Predmet úpravy

Predmet navrhovanej smernice je dvojaký: v rámci rozsahu pôsobnosti tejto smernice zlepšiť pracovné podmienky pre stážistov a presadzovať ich (kapitola II a kapitola IV) a bojovať proti falošným stážam (kapitola III). Názov navrhovanej smernice sa zodpovedajúcim spôsobom upravil tak, aby odrážal oba ciele.

Rozsah pôsobnosti

Na žiadosť delegácií, aby sa objasnilo, na ktoré typy stážistov a stáží sa smernica vzťahuje, obsahuje jej znenie nový článok 1a upresňujúci jej rozsah pôsobnosti. V texte sa zosúladujú ciele navrhovanej smernice s rozsahom osôb, na ktoré sa vzťahuje. V tomto zmysle sa v novom článku 1a ustanovuje, že kapitoly II a IV navrhovanej smernice sa vzťahujú na stážistov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo praxou, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, a ktorých stáž nie je povinná ani sa nevykonáva ako súčasť aktívnych politík trhu práce.

Ako sa vysvetľuje v novom odôvodnení 16b, stáže vykonávané ako súčasť aktívnych politík trhu práce sú vylúčené z rozsahu pôsobnosti kapitol II a IV tejto smernice z dôvodu ich osobitných regulačných rámcov určených na dosiahnutie určitých sociálnych cieľov a cieľov trhu práce, ako je sociálna inklúzia, a pretože tieto typy stáží podliehajú v medziach týchto rámcov verejnému dohľadu.

Okrem toho sa v článku 1a ďalej uvádza, že kapitola III navrhovanej smernice sa vzťahuje na každú osobu zúčastňujúcu sa na falošnej stáži.

V článku 1a sa tiež objasňuje, že navrhovaná smernica sa nevzťahuje na stáže, ktoré sa vykonávajú vo vnútroštátnom rámci vzdelávania alebo odbornej prípravy, vzhľadom na ich osobitné regulačné rámce a verejné záujmy, ktoré sledujú. Znenie obsahuje nové odôvodnenie 16a, v ktorom sa uvádzajú konkrétne príklady týchto typov stáží.

S cieľom zabezpečiť, aby navrhovaná smernica rešpektovala rozmanitosť vnútroštátnych systémov stáží, sa v článku 11 ods. 3 vysvetľuje, že smernica neukladá členským štátom povinnosť zaviesť v ich vnútroštátnom práve osobitný pracovnoprávny vzťah pre stážistov.

Vymedzenie pojmov

V texte sa riešia obavy viacerých delegácií týkajúce sa nedostatočnej konzistentnosti a zrozumiteľnosti vo vymedzení pojmov navrhovanej smernice.

Vymedzenie pojmu „stáž“ sa zjednodušilo tak, aby označoval časovo ohraničenú pracovnú prax, ktorá zahŕňa výrazný prvok vzdelávania a odbornej prípravy a ktorá sa vykonáva s cieľom získať odborné skúsenosti na účely zlepšenia zamestnateľnosti a uľahčenia prechodu na inú prácu. Podľa odôvodnenia 19 sa prvok vzdelávania a odbornej prípravy v rámci stáží chápe ako výrazný vtedy, keď stážisti získavajú alebo si zlepšujú súbor zručností, praktické skúsenosti alebo odvetvové a odborné poznatky v záujme prípravy na budúce kariérne príležitosti a výzvy. V tomto zmysle sa v odôvodnení 19 ďalej uvádza, že skúšobné lehoty v rámci trvalých pracovnoprávných vzťahov by sa nemali chápať ako stáže v zmysle tejto smernice.

Vymedzenie pojmu „stážista“ sa zmenilo tak, aby sa vzťahovalo na každú osobu, ktorá vykonáva stáž.

Do textu sa tiež začlenilo vymedzenie nového pojmu „falošná stáž“ v záujme zrozumiteľnosti a uľahčenia vykonávania kapitoly III. „Falošná stáž“ sa chápe ako skrytý pracovnoprávny vzťah, o ktorom zamestnávateľ tvrdí, že je stážou, ale v skutočnosti nejde o stáž v zmysle tejto smernice. V tomto zmysle sa v novom odôvodnení 19b upozorňuje na to, že osoby vykonávajúce falošné stáže nemusia požívať primeranú úroveň práv a ochrany priznanú pracovníkom podľa práva Únie alebo vnútroštátneho práva, kolektívnej zmluvy alebo praxe, čo v prípade týchto osôb vedie k právnej neistote a menej priaznivým pracovným podmienkam.

Na žiadosť delegácií o zrozumiteľnosť sa z pôvodného návrhu Komisie vypustilo vymedzenie pojmov „riadny pracovnoprávny vzťah“ a „riadny zamestnanec“, aby sa predišlo možným nejasnostiam. Namiesto toho sa doplnilo vymedzenie pojmu „porovnateľný zamestnanec“, čím sa naznačilo, s kým by sa stážisti mali porovnávať pri uplatňovaní zásady nediskriminácie.

Kapitola II: Rovnaké zaobchádzanie

V kapitole II sa ustanovuje zásada nediskriminácie a jej cieľom je zabezpečiť, aby sa so stážistami, pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane odmeňovania, nezaobchádzalo menej priaznivo než s porovnateľnými zamestnancami, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

S cieľom odzrkadliť rozmanitosť modelov trhu práce v Únii a zabezpečiť autonómiu sociálnych partnerov sa v texte zavádza možnosť členských štátov splnomocniť sociálnych partnerov, ak sa na tom spoločne dohodnú, zachovať alebo uzavrieť kolektívne zmluvy stanovujúce objektívne dôvody, ktoré sa považujú za odôvodnenie odlišného zaobchádzania so stážistami. V každom prípade, ako sa podrobne uvádza v odôvodnení 22, rozsah odlišného zaobchádzania so stážistami by mal byť primeraný týmto objektívnym dôvodom a mal by byť tiež v súlade s cieľmi tejto smernice.

Na žiadosť delegácií, aby sa rešpektovali vnútroštátne právomoci v otázkach „odmeny“, sa v texte ďalej objasňuje, že pojem „odmena“ by sa mal chápať v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou v každom členskom štáte a môže zahŕňať peňažnú alebo nepeňažnú odmenu (odôvodnenie 22).

Kapitola III: Falošné stáže

Po rozsiahlych diskusiách počas rokovaní v Rade sa v kapitole III objasňuje, ako sa má dosiahnuť druhý cieľ smernice, teda ako sa má postupovať proti falošným stážam.

Na dosiahnutie tohto cieľa sa v článku 4 uvádza, že členské štáty musia stanoviť účinné opatrenia na identifikáciu falošných stáží a boj proti nim. Na žiadosť delegácií, aby sa rešpektovala rozmanitosť vnútroštátnych systémov, sa v texte poskytuje členským štátom flexibilita pri rozhodovaní o tom, aké opatrenia by mali prijať na boj proti všetkým falošným stážam, vo vhodných prípadoch vrátane kontrol a inšpekcií.

Okrem toho sa v článku 5 zavádza povinnosť príslušných orgánov vykonať celkové posúdenie relevantných skutkových prvkov s cieľom identifikovať falošné stáže. Aj keď sa príslušným orgánom poskytuje flexibilita pri vykonávaní posúdenia, v texte sa navrhujú niektoré prvky, ktoré možno zohľadniť, ako napríklad absencia výrazného prvku vzdelávania a odbornej prípravy, nadmerné trvanie stáže alebo viacnásobné alebo po sebe nasledujúce stáže u toho istého zamestnávateľa, úroveň úloh, zodpovednosti a intenzity práce v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami atď.

Na žiadosť delegácií, aby sa vyhlo zbytočnému administratívne zaťaženiu, je text flexibilný, aj pokiaľ ide o to, ktoré informácie by mali zamestnávateľia poskytovať príslušným orgánom na účely uvedeného posúdenia.

S cieľom zabezpečiť účinné vykonávanie smernice v početných právnych rámcoch pre stáže v členských štátoch bola odstránená povinnosť vymedziť nadmerné trvanie stáže. Namiesto toho sa v novom odôvodnení 26a stanovuje, že trvanie do šiestich mesiacov sa vo všeobecnosti považuje za dostatočné na dosiahnutie zamýšľaných cieľov stáže, pričom sa uznáva, že niektoré druhy stáží môžu mať dlhšie trvanie v závislosti od svojho účelu a odvetvia.

Kapitola IV: Opatrenia na presadzovanie a podporu

Cieľom kapitoly IV je zabezpečiť, aby sa všetky príslušné právne predpisy Únie uplatniteľné na pracovníkov v plnej miere vykonávali a presadzovali vo vzťahu k stážistom. V texte sa členským štátom poskytuje väčšia zrozumiteľnosť a flexibilita pri vykonávaní opatrení na presadzovanie a podporu uvedených v kapitole IV tak, aby sa rešpektovali osobitosti každého vnútroštátneho systému a aby sa vyhlo zbytočnému administratívne zaťaženiu.

Podľa tejto kapitoly IV musia členské štáty zabezpečiť, aby mali stážisti k dispozícii kanály na nahlasovanie údajných porušení práv a povinností podľa tejto smernice (článok 6). Okrem toho sa v texte zavádza možnosť zástupcov pracovníkov konať v mene alebo na podporu stážistu v prípadoch porušenia práva alebo povinnosti, ak je to prípustné podľa vnútroštátneho práva alebo praxe (článok 8).

Kapitola V: Záverečné ustanovenia

V smernici sa stanovuje minimálna harmonizácia, a teda sa v nej stanovujú minimálne normy pre členské štáty. V záverečných ustanoveniach sa uvádza, že smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom vrátane stážistov v členských štátoch a že táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.

Pokiaľ ide o podávanie správ a preskúmanie, podľa textu musí Komisia vypracovať a predložiť správu o vykonávaní smernice, aby sa posúdila potreba dodatočných opatrení alebo väčšej ochrany stážistov. Na účely tejto správy musí Komisia hodnotenie vykonávania smernice konzultovať s členskými štátmi, sociálnymi partnermi a MSP.

IV. ZÁVER

Rada sa vyzýva, aby dospela k všeobecnému smerovaniu ku kompromisnému zneniu uvedenému v prílohe k tomuto dokumentu a poverila predsedníctvo začatím rokovaní o tomto spise so zástupcami Európskeho parlamentu.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**o zlepšovaní a presadzovaní pracovných podmienok štážistov a boji proti falošným stážam
(„smernica o stážach“)**

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b)
v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. b),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

¹,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov²,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom³,

¹ Ú. v. EÚ C , , s. .

² Ú. v. EÚ C , , s. .

³ Pozícia Európskeho parlamentu z ... [(Ú. v. EÚ ...)/(zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku)] a rozhodnutie Rady z

keďže:

- (1) Rada 10. marca 2014 prijala odporúčanie o rámci kvality pre stáže⁴ (ďalej len „odporúčanie z roku 2014“) s cieľom stanoviť normy kvality pre stáže pre celú Úniu. Odporúčanie z roku 2014 obsahuje 21 zásad pre stáže s cieľom zlepšiť ich kvalitu, najmä zabezpečiť vysokokvalitný obsah vzdelávania a odbornej prípravy a primerané pracovné podmienky na podporu prechodu zo vzdelávania do zamestnania a zvýšenie zamestnateľnosti štážístov. Odporúčanie z roku 2014 sa vzťahuje na všetky stáže okrem tých, ktoré sú súčasťou učebných plánov formálneho vzdelávania a odbornej prípravy, a tých, ktoré sú upravené vnútroštátnym právom a ktorých absolvovanie je povinnou požiadavkou na prístup k určitému povolaniu.
- (2) [vypúšťa sa]
- (3) Cieľom posilnenej záruky pre mladých ľudí, stanovenej v odporúčaní Rady z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam,⁵ je zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia vo veku do 30 rokov dostali kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení vzdelávania. Odporúčanie z roku 2014 je dôležitým referenčným bodom na meranie kvality ponúk stáží v rámci posilnenej záruky pre mladých ľudí.
- (4) V mnohých povolaniach a na všetkých úrovniach zručností chýba pracovná sila. Očakáva sa, že s predpokladaným poklesom obyvateľstva v produktívnom veku a rastúcim dopytom po viacerých povolaniach, ktoré sú relevantné pre zelenú a digitálnu transformáciu, sa tento problém prehĺbi. Nižšia účasť mladých ľudí na trhu práce situáciu iba zhoršuje. Kvalitné stáže môžu byť užitočnou cestou k zvyšovaniu úrovne zručností a/alebo k rekvalifikácii pre osoby každého veku s cieľom získať praktické zručnosti na pracovisku, aby mohli vstúpiť na trh práce alebo preorientovať svoju kariéru.

⁴ Ú. v. EÚ C 88, 27.3.2014, s. 1.

⁵ Odporúčanie Rady z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí, a ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí 2020/C 372/01 (Ú. v. EÚ C 372, 4.11.2020, s. 1).

- (5) Stáže môžu pomôcť ľuďom získať praktické a odborné skúsenosti, zlepšiť ich zamestnateľnosť a uľahčiť ich prechod do stabilného zamestnania. Stáže tak predstavujú dôležitú cestu na trh práce. Pre zamestnávateľov stáže poskytujú príležitosti na prilákanie, odbornú prípravu a udržanie ľudí. Môžu znížiť náklady na hľadanie a nábor kvalifikovaných zamestnancov, ak sa stážistom po stážach ponúkne riadna pracovná pozícia. Toto však možno dosiahnuť len vtedy, ak sú stáže kvalitné a ponúkajú dôstojné pracovné podmienky.
- (6) Pretrvávajú výzvy týkajúce sa problematického využívania stáží, a to aj prostredníctvom falošných stáží, pri ktorom sa pracovníkom odopierajú plné práva podľa práva Únie, vnútroštátneho práva a kolektívnych zmlúv a hrozí im, že uviaznu v neistých pracovných podmienkach. Falošné stáže narušajú hospodársku súťaž medzi podnikmi znevýhodňovaním zamestnávateľov, ktorí dodržiavajú predpisy, vedú k obchádzaniu daňových povinností a povinností v oblasti sociálneho zabezpečenia zamestnávateľov a k nahrádzaniu trvalých pracovných miest. V ďalších prípadoch sa môže stať, že zamestnávatelia nespĺňajú všetky požiadavky vyplývajúce z práva Únie, vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe, čím stážistom upierajú ich plné práva.
- (7) Okrem toho je nepravdepodobné, že stážisti budú brániť svoje práva vzhľadom na svoje zraniteľné postavenie na trhu práce. Absencia, zložitost' alebo rozmanitosť regulačných rámcov pre stáže v rôznych členských štátoch spolu s nedostatočným presadzovaním vnútroštátnych právnych predpisov a nedostatočnou kapacitou na kontroly a inšpekcie, ako aj nedostatočná jasnosť, pokiaľ ide o orgány zodpovedné za kontrolu a presadzovanie práva, patria medzi hlavné faktory, ktoré vedú k problematickému využívaniu stáží.
- (8) Z dôkazov vyplýva, že značná časť stážistov podlieha menej priaznivým pracovným podmienkam v porovnaní so zamestnancami, a to aj pokiaľ ide o ich odmenu, pracovný čas, nároky na dovolenku a ich prístup k vybaveniu.

- (9) Na úrovni Únie existujúce právne nástroje poskytujú rámec na ochranu pracovníkov vrátane smerníc o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach,⁶ primeraných minimálnych mzdách,⁷ pracovnom čase,⁸ ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci,⁹ rovnosti a nediskriminácii,¹⁰ rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami,¹¹ informovaní zamestnancov a poradách s nimi,¹² práci na dobu určitú,¹³ práci na kratší pracovný čas,¹⁴ vysielaní pracovníkov¹⁵ a dočasnej agentúrnej práci.¹⁶ Tento právny rámec sa v plnej miere uplatňuje na stážistov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie. Právny rámec Únie zahŕňa aj odporúčania týkajúce sa kvality stáží¹⁷ a učňovskej prípravy¹⁸ a prístupu k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby¹⁹.

⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022, s. 33).

⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁹ Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1).

¹⁰ Okrem iného: smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16).

¹¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79).

¹² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve – Spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie o zastúpení zamestnancov (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).

¹³ Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

¹⁴ Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC – Príloha: Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9).

¹⁵ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 9.7.2018, s. 16).

¹⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

¹⁷ Odporúčanie Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže (Ú. v. EÚ C 88, 27.3.2014, s. 1).

¹⁸ Odporúčanie Rady z 15. marca 2018 týkajúce sa európskeho rámca pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu (Ú. v. EÚ C 153, 2.5.2018, s. 1).

¹⁹ Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby (Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1).

- (10) V správe o konečnom výsledku Konferencie o budúcnosti Európy z mája 2022 bol predložený návrh s cieľom zabezpečiť, aby stáže a pracovné miesta mladých ľudí spĺňali normy kvality vrátane noriem týkajúcich sa odmeňovania, ako aj s cieľom zakázať neplatené stáže na trhu práce a mimo formálneho vzdelávania prostredníctvom právneho nástroja.
- (11) Európsky parlament prijal 14. júna 2023 uznesenie podľa článku 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) s odporúčaniami pre Komisiu o kvalitných stážach²⁰. V uznesení vyzval Komisiu, aby „aktualizovala a posilnila odporúčanie Rady z roku 2014 a premenila ho na silnejší legislatívny nástroj“. Ďalej vyzval Komisiu, aby do aktualizovaného rámca kvality pre stáže doplnila ďalšie zásady. Európsky parlament konkrétne vyzval Komisiu, aby „navrhla smernicu o stážach na otvorenom trhu práce, stážach v kontexte aktívnych politík trhu práce a stážach, ktoré sú povinnou súčasťou odbornej prípravy, s cieľom zabezpečiť minimálne normy kvality vrátane pravidiel týkajúcich sa trvania stáží, prístupu k sociálnej ochrane v súlade s vnútroštátnym právom a praxou, ako aj odmeňovania, ktoré zabezpečí dôstojnú životnú úroveň s cieľom zabrániť vykorisťujúcim praktikám“.
- (12) Komisia uskutočnila dvojfázové porady so sociálnymi partnermi na úrovni Únie podľa článku 154 ZFEÚ o potrebe, cieľoch a legálnych možnostiach potenciálnych opatrení zameraných na ďalšie zlepšovanie kvality stáží. Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovaní o týchto otázkach. Je však dôležité prijať v tejto oblasti opatrenia na úrovni Únie prispôbením súčasného právneho rámca týkajúceho sa stáží, pričom sa zohľadní výsledok porád so sociálnymi partnermi.

²⁰ Uznesenie Európskeho parlamentu zo 14. júna 2023 s odporúčaniami pre Komisiu o kvalitných stážach v Únii (Ú. v. EÚ C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [vypúšťa sa]
- (14) Článok 153 ods. 2 ZFEÚ v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ splnomocňuje Európsky parlament a Radu prijímať smernice o minimálnych požiadavkách na pracovné podmienky v záujme dosiahnutia cieľov stanovených v článku 151 ZFEÚ, konkrétne podporovať zamestnanosť a zlepšovať životné a pracovné podmienky.
- (15) Vzhľadom na pretrvávajúce výzvy týkajúce sa problematického využívania stáží v Únii sú potrebné ďalšie opatrenia na boj proti falošným stážam a na zabezpečenie toho, aby sa príslušné uplatniteľné právne predpisy Únie a vnútroštátne právne predpisy v plnej miere vykonávali a presadzovali vo vzťahu k stážistom. Táto smernica rieši tieto výzvy stanovením minimálnych požiadaviek s cieľom zlepšiť pracovné podmienky pre stážistov, presadzovať ich a bojovať proti falošným stážam vytvorením spoločného rámca zásad a opatrení potrebných na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania a na účinnejšie vykonávanie a presadzovanie práva Únie a vnútroštátneho práva uplatniteľného na pracovníkov.
- (16) Kapitoly II a IV tejto smernice by sa mali vzťahovať na stážistov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie. V judikatúre Súdneho dvora Európskej únie sa stanovili kritériá na určenie postavenia pracovníka, pričom sa má vychádzať z analýzy konkrétneho prípadu. Okrem toho by sa kapitola III tejto smernice mala vzťahovať na každú osobu zúčastňujúcu sa na falošnej stáži.

- (16a) Klasifikácia stáže ako súčasti formálneho vzdelávania sa určuje v rámci vnútroštátnych systémov vzdelávania a odbornej prípravy, pričom sa zohľadňujú ich osobitné štruktúry a predpisy. Vzhľadom na ich osobitné regulačné rámce a osobitné verejné záujmy, ktoré sa nimi sledujú, by sa táto smernica nemala vzťahovať na stáže, ktoré sa uskutočňujú vo vnútroštátnom rámci vzdelávania alebo odbornej prípravy, ako sú vzťahy týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy, učňovská príprava, stáže, ktoré sa uskutočňujú v rámci formálneho vzdelávania, vrátane tých, ktoré sú predpokladom začatia formálneho vzdelávania alebo odborného vzdelávania a prípravy, ani na stáže, ktoré sú povinné na získanie určitého titulu alebo kvalifikácie, a na odborné stáže v zmysle vymedzenia v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES o uznávaní odborných kvalifikácií²¹.
- (16b) Stáže vykonávané ako súčasť aktívnych politík trhu práce by mali byť vylúčené z rozsahu pôsobnosti kapitol II a IV tejto smernice z dôvodu ich osobitných regulačných rámcov určených na dosiahnutie určitých sociálnych cieľov a cieľov trhu práce a preto, že v medziach týchto rámcov podliehajú verejnému dohľadu.
- (17) [vypúšťa sa]
- (18) [vypúšťa sa]

²¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií (Ú. v. EÚ L 255, 30.9.2005, s. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Stáže sú časovo obmedzené, zahŕňajú výrazný prvok vzdelávania a odbornej prípravy a absolvujú sa s cieľom získať praktické a odborné skúsenosti. Prvok vzdelávania a odbornej prípravy v rámci stáží sa chápe ako výrazný vtedy, keď stážisti získavajú alebo si zlepšujú súbor zručností, praktické skúsenosti alebo odvetvové a odborné poznatky v záujme zlepšenia zamestnateľnosti a prípravy na budúce kariérne príležitosti a výzvy. Vzhľadom na tieto skutočnosti by sa osoby, ktoré musia absolvovať skúšobnú lehotu, ktorej cieľom je posúdenie ich výkonnosti v rámci trvalého pracovnoprávneho vzťahu (napr. zmluva na neurčitý čas v súkromnom sektore, štatutárna štátna služba atď.), nemali chápať ako stážisti podľa tejto smernice.
- (19b) Falošné stáže by sa mali chápať ako skryté pracovnoprávne vzťahy, o ktorých zamestnávateľ tvrdí, že sú stážou, ale v skutočnosti ide o pracovnoprávne vzťahy, ktoré nemajú prvky stáže v zmysle vymedzenia v tejto smernici. V dôsledku toho sa môže stať, že dotknuté osoby nebudú môcť požívať primeranú úroveň práv a ochrany priznanú pracovníkom podľa práva Únie alebo vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe, čo môže viesť k právnej neistote a menej priaznivým pracovným podmienkam.
- (20) Zásada nediskriminácie je vhodná na boj proti zneužívaniu stáží, ako je poskytovanie menej priaznivých pracovných podmienok alebo nižšej odmeny stážistom v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami bez primeraného odôvodnenia. Môže tiež pomôcť zlepšiť prístupnosť stáží pre skupiny pracovníkov v zraniteľnom postavení a zlepšiť udržateľnosť stáží ako cesty k stabilným pracovným príležitostiam.

- (21) Je preto potrebné ustanoviť zásadu nediskriminácie stážistov, ktorá by sa mala uplatňovať popri doložke 4 prílohy k smernici Rady 1999/70/ES²², v ktorej sa stanovuje, že pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Stážisti, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu, sa považujú za „pracovníkov na dobu určitú“ v zmysle uvedenej smernice. V jej doložke o zásade nediskriminácie sa však neustanovuje porovnanie s inými pracovníkmi na dobu určitú. Neuznáva sa v nej ani osobitne zraniteľné postavenie stážistov. Preto je potrebné zabezpečiť, aby sa zásada rovnakého zaobchádzania s porovnateľnými zamestnancami uplatňovala na stážistov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu.
- (22) Členské štáty by preto mali zabezpečiť, aby sa so stážistami, pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane odmeňovania, nezaobchádzalo menej priaznivo ako s porovnateľnými zamestnancami v tom istom podniku, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Na účely tejto smernice by sa pojem „odmena“ mal chápať v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou v každom členskom štáte a môže zahŕňať peňažnú alebo nepeňažnú odmenu. Samotná skutočnosť, že osoba je stážistom/stážistkou, nemôže predstavovať dôvod na menej priaznivé zaobchádzanie v porovnaní so zamestnancami v tom istom podniku. Iné úlohy, nižšia zodpovednosť alebo intenzita práce oproti porovnateľným zamestnancom zároveň môžu v relevantných prípadoch byť objektívnymi dôvodmi odlišného zaobchádzania, pokiaľ ide o predmetnú (-é) pracovnú (-é) podmienku (-y) vrátane odmeny. Členské štáty môžu dať sociálnym partnerom, ak je to prípustné podľa vnútroštátneho práva alebo praxe a ak sa na tom sociálni partneri spoločne dohodnú, možnosť stanoviť prostredníctvom kolektívnych zmlúv objektívne dôvody, ktoré by mohli odôvodniť rozdielne zaobchádzanie so stážistami. Rozsah rozdielného zaobchádzania by mal byť v každom prípade primeraný týmto objektívnym dôvodom a mal by byť tiež v súlade s cieľmi tejto smernice.

²² Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Uplatňovanie zásady nediskriminácie si vyžaduje identifikáciu porovnateľného zamestnanca, ktorý vykonáva rovnaký alebo podobný typ práce alebo rovnaké alebo podobné povolanie ako stážista, pričom sa náležite zohľadnia okolnosti, ako sú odborné skúsenosti, kvalifikácia a zručnosti v zmysle vymedzenia vo vnútroštátnych právnych predpisoch alebo v kolektívnych zmluvách.
- (24) [vypúšťa sa]
- (25) Členské štáty by mali v súlade s vnútroštátnym právom a praxou stanoviť účinné opatrenia, vo vhodných prípadoch vrátane kontrol a inšpekcií vykonávaných príslušnými orgánmi, s cieľom identifikovať falošné stáže a bojovať proti nim. Vo vhodných prípadoch a v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou by členské štáty mohli poveriť aj sociálnych partnerov úlohami súvisiacimi s identifikáciou falošných stáží a bojom proti nim.
- (26) Posúdenie s cieľom identifikovať falošné stáže a bojovať proti nim by malo byť založené na skutkových okolnostiach, a nie na formálnom určení zmluvného vzťahu. Príslušné orgány by mali vykonať celkové posúdenie všetkých relevantných skutkových prvkov individuálne.
- (26a) Zatiaľ čo primerané trvanie stáže sa môže líšiť v závislosti od jej účelu a od odvetvia, v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, trvanie do šiestich mesiacov sa vo všeobecnosti považuje za dostatočné na dosiahnutie zamýšľaných cieľov. Výrazne dlhšie trvanie stáže, najmä ak sa vykonávajú viaceré po sebe nasledujúce stáže s tým istým poskytovateľom, môže vyvolať obavy o skutočnú povahu stáže a malo by sa dôkladne posúdiť. V určitých prípadoch však môže byť dlhšie trvanie vhodné, ak podporuje účel stáže.

- (26b) Na účely posúdenia všetkých relevantných skutkových prvkov môžu príslušné orgány okrem iného vziať do úvahy tieto prvky: absencia výrazného prvku vzdelávania alebo odbornej prípravy; nadmerné trvanie stáže alebo viacnásobné po sebe nasledujúce stáže tej istej osoby u toho istého zamestnávateľa; a úroveň úloh, zodpovednosti a intenzity práce. Príslušné orgány môžu zohľadniť ďalšie prvky podľa vnútroštátneho práva alebo praxe.
- (27) [vypúšťa sa]
- (28) Keď príslušné orgány vykonávajú analýzu všetkých relevantných skutkových prvkov s cieľom identifikovať falošné stáže a bojovať proti nim, informácie potrebné na vykonanie tejto analýzy nemusia byť vždy ľahko dostupné. S cieľom umožniť príslušným orgánom vykonávať ich úlohy by zamestnávateľa mali byť povinní poskytnúť týmto orgánom na požiadanie potrebné informácie, ktoré majú k dispozícii. Zabezpečenie prístupu k takýmto informáciám je veľmi dôležité na to, aby príslušné orgány mohli určiť, či sa stáž využíva v súlade so zamýšľaným účelom alebo či môže predstavovať falošnú stáž.
- (28a) Takéto informácie môžu zahŕňať údaje o počte stážistov u zamestnávateľa a ich postavení v zamestnaní vo vzťahu k celkovému počtu zamestnancov. Môžu sa vzťahovať aj na trvanie stáží, ako aj na povahu úloh a povinností pridelených stážistom v porovnaní s úlohami a povinnosťami, ktoré vykonávajú porovnateľní zamestnanci.
- (29) [vypúšťa sa]
- (30) [vypúšťa sa]

- (31) Okrem tejto smernice by členské štáty mali zabezpečiť úplné vykonávanie a presadzovanie práv zakotvených v *acquis* Únie uplatniteľnom na stážistov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu. Členské štáty by mali najmä rozvíjať schopnosť príslušných orgánov, a to vo vhodných prípadoch na základe prístupu založeného na posúdení rizika.
- (32) Táto smernica zahŕňa rozsiahly systém ustanovení s cieľom pomôcť zabezpečiť účinné presadzovanie a ochranu práv stážistov v pracovnoprávnom vzťahu, vyplývajúcich či už z tejto smernice, alebo z iných právnych predpisov Únie uplatniteľných na pracovníkov. Stážistom môžu pri presadzovaní ich pracovných práv pomôcť kanály na oznamovanie údajných porušení vyplývajúcich z uplatňovania tejto smernice. Na tento účel sa môžu použiť aj existujúce kanály.
- (33) Stážisti by mali mať prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej náhrady. Stážisti by mali byť informovaní o mechanizmoch nápravy na účely uplatnenia svojho práva na nápravu. So zreteľom na zásadnú povahu práva na účinnú právnu ochranu by stážisti mali mať takúto ochranu aj po skončení stáže, pri ktorej došlo k údajnému porušeniu práv podľa tejto smernice.
- (34) Aby sa zabezpečila účinná ochrana stážistov, členské štáty by mali zabezpečiť, aby zástupcovia pracovníkov mali možnosť zúčastňovať sa v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou na akýchkoľvek relevantných súdnych alebo správnych konaniach s cieľom obhajovať alebo presadzovať akékoľvek práva a povinnosti vyplývajúce z tejto smernice. Ak je takéto konanie prípustné podľa vnútroštátneho práva alebo praxe, členské štáty by mali zabezpečiť, aby zástupcovia pracovníkov mali možnosť konať v mene alebo na podporu stážistu. Nemalo by sa to vyžadovať od členských štátov, ktoré neumožňujú zástupcom pracovníkov konať v mene alebo na podporu stážistu.

- (35) Stážistom by sa mala poskytnúť primeraná súdna a administratívna ochrana pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním a dôsledkami v reakcii na akúkoľvek sťažnosť podanú zamestnávateľovi alebo v dôsledku akéhokoľvek konania začatého s cieľom presadiť dodržiavanie povinností a uplatniť práva stanovené v tejto smernici. Stážisti v pracovnoprávnom vzťahu by mali byť chránení najmä pred prepustením alebo postupom s rovnocenným účinkom a všetkými prípravami na prepustenie alebo postup s rovnocenným účinkom za výkon práv stanovených v tejto smernici.
- (36) Členské štáty by mali stanoviť pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií pre porušenia práv stanovených v tejto smernici. Sankcie môžu zahŕňať správne a finančné sankcie, ako napríklad pokuty, alebo zaplatenie náhrady, ako aj iné druhy sankcií.
- (37) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli zachovať alebo prijať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia.
- (38) Keďže ciele tejto smernice nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodov ich rozsahu a dôsledkov ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii (ZEU). V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.

- (39) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať nepotrebné správne, finančné a právne obmedzenia, najmä ak by bránili vzniku a rozvoju mikropodnikov, malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto podporujú v tom, aby posúdili vplyv svojich vnútroštátnych transpozičných opatrení na podniky s cieľom zabezpečiť, že tieto podniky nebudú neprimerané zasiahnuté, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať mikropodnikom a administratívne mu zaťaženiu, uverejneniu svojich posúdení a poskytovaniu podpory uvedeným podnikom podľa potreby.
- (40) Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú, a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné kroky, aby zabezpečili, že môžu za každých okolností zaručiť výsledky, ktoré táto smernica sleduje. V súlade s vnútroštátnym právom a praxou by zároveň mali prijať primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov a na podporu a posilnenie sociálneho dialógu s cieľom vykonávať ustanovenia tejto smernice,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Kapitola I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Predmet úpravy

Touto smernicou sa stanovuje spoločný rámec zásad a opatrení na:

- a) zlepšenie a presadzovanie pracovných podmienok stážistov, na ktorých sa vzťahuje táto smernica; a
- b) boj proti falošným stážam.

Článok 1a

Rozsah pôsobnosti

1. Na účely kapitol II a IV sa táto smernica vzťahuje na stážistov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sú vymedzené v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, a ktorých stáž nie je povinná a nevykonáva sa ako súčasť aktívnych politík trhu práce.
- 1a. Na účely kapitoly III sa táto smernica vzťahuje na každú osobu zúčastňujúcu sa na falošnej stáži.
2. Táto smernica sa nevzťahuje na stáže, ktoré sa vykonávajú vo vnútroštátnom rámci vzdelávania alebo odbornej prípravy.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

- a) „stáž“ je časovo ohraničená pracovná prax, ktorá zahŕňa výrazný prvok vzdelávania a odbornej prípravy a ktorá sa vykonáva s cieľom získať praktické a odborné skúsenosti na účely zlepšenia zamestnateľnosti a uľahčenia prechodu na inú prácu;
- b) „stážista“ je každá osoba, ktorá vykonáva stáž;
- c) [vypúšťa sa]
- d) [vypúšťa sa]
- e) „porovnateľný zamestnanec“ je osoba s pracovnou zmluvou alebo v pracovnoprávnom vzťahu v tom istom podniku, ktorá nevykonáva stáž a vykonáva rovnakú alebo podobnú prácu alebo povolanie, pričom sa náležite zohľadňujú okolnosti, ako sú odborné skúsenosti, kvalifikácia a zručnosti;
- f) „falošná stáž“ je skrytý pracovnoprávny vzťah, o ktorom zamestnávateľ tvrdí, že je stážou, ale v skutočnosti nejde o stáž v zmysle tejto smernice.

Kapitola II

Rovnaké zaobchádzanie

Článok 3

Zásada nediskriminácie

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa v súvislosti s pracovnými podmienkami vrátane odmeňovania nezaobchádzalo so stážistami menej priaznivo ako s porovnateľnými zamestnancami, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody, ako sú iné úlohy, nižšia úroveň zodpovednosti, intenzita práce alebo vyššia váha prvku vzdelávania a odbornej prípravy.
2. V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný zamestnanec, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej zmluvy alebo ak platná kolektívna zmluva neexistuje, tak v súlade s príslušnými vnútroštátnym právom alebo podľa zaužívaného postupu.
3. Členské štáty môžu, ak sa na tom spoločne dohodnú vnútroštátni sociálni partneri, poskytnúť sociálnym partnerom na vhodnej úrovni a za podmienok stanovených členskými štátmi možnosť zachovať alebo uzavrieť kolektívne zmluvy, v ktorých sa stanovujú objektívne dôvody, ktoré sa považujú za odôvodnenie odlišného zaobchádzania v súlade s odsekom 1.

Kapitola III

Falošné stáže

Článok 4

Opatrenia na boj proti falošným stážam

Členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou stanovujú účinné opatrenia, vo vhodných prípadoch vrátane kontrol a inšpekcií vykonávaných príslušnými orgánmi, s cieľom identifikovať falošné stáže a bojovať proti nim.

Článok 5

Posudzovanie falošných stáží

1. Príslušné orgány vykonajú v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou celkové posúdenie relevantných skutkových prvkov s cieľom identifikovať falošnú stáž. V tomto posúdení sa okrem iného môžu zohľadniť tieto prvky:
 - a) absencia výrazného prvku vzdelávania alebo odbornej prípravy;
 - b) nadmerné trvanie stáže a/alebo viacnásobné po sebe nasledujúce stáže tej istej osoby u toho istého zamestnávateľa;
 - c) rovnaká úroveň úloh, zodpovednosti a intenzity práce v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami;
 - d) [vypúšťa sa]
 - e) [vypúšťa sa]
 - f) [vypúšťa sa]

2. Na účely posúdenia uvedeného v odseku 1 členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľia poskytovali na požiadanie príslušným orgánom všetky potrebné informácie.
- a) [vypúšťa sa]
 - b) [vypúšťa sa]
 - c) [vypúšťa sa]
 - d) [vypúšťa sa]
 - e) [vypúšťa sa]
3. [vypúšťa sa]

Kapitola IV

Opatrenia na presadzovanie a podporu

Článok 6

Vykonávanie a presadzovanie príslušných právnych predpisov Únie

Členské štáty prijímú v súlade so svojím vnútroštátnym právom alebo praxou účinné opatrenia na zabezpečenie toho, aby sa všetky príslušné právne predpisy Únie uplatniteľné na pracovníkov v plnej miere vykonávali a presadzovali aj vo vzťahu k sťažistom. Najmä:

- a) zabezpečia, aby boli informácie o právach sťažistov zverejňované jasným, komplexným a ľahko dostupným spôsobom;
- b) vypracujú usmernenia pre zamestnávateľov sťažistov týkajúce sa právneho rámca pre sťažie vrátane adekvátnej miery informácií o príslušných aspektoch pracovného práva a sociálnej ochrany;
- c) stanovia účinné opatrenia, vo vhodných prípadoch vrátane kontrol a inšpekcií vykonávaných príslušnými orgánmi, s cieľom presadzovať príslušné pracovnoprávne predpisy vo vzťahu k sťažistom;
- d) [vypúšťa sa]
- e) rozvíjajú schopnosti príslušných orgánov, najmä prostredníctvom odbornej prípravy a usmernení, s cieľom proaktívne sa zameriavať na zamestnávateľov, ktorí nedodržiavajú predpisy, a postihovať ich;
- f) v spolupráci s príslušnými orgánmi alebo vo vhodných prípadoch so sociálnymi partnermi zabezpečujú, aby sťažisti mali k dispozícii kanály na nahlasovanie údajných porušení práv a povinností podľa tejto smernice, a poskytujú informácie o týchto kanáloch.

Článok 7

Právo na nápravu

Členské štáty zabezpečia, aby stážisti vrátane tých, ktorých pracovnoprávny vzťah sa skončil, mali prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej náhrady za vzniknutú škodu v prípade porušenia ich práv vyplývajúcich z tejto smernice.

Článok 8

Účasť zástupcov pracovníkov na konaniach

Členské štáty zabezpečia, aby sa zástupcovia pracovníkov mohli v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou zúčastňovať na akomkoľvek relevantnom súdnom alebo správnom konaní s cieľom presadzovať práva a povinnosti vyplývajúce z tejto smernice a aby v prípade porušenia akéhokoľvek práva alebo povinnosti vyplývajúcej z tejto smernice mohli, ak je to prípustné podľa vnútroštátneho práva alebo praxe, konať so súhlasom stážistu v jeho mene alebo na jeho podporu.

Článok 9

Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním a nepriaznivými dôsledkami

1. Členské štáty zavedú potrebné opatrenia na ochranu stážistov alebo ich zástupcov pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa alebo pred akýmkoľvek nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti zamestnávateľovi alebo vyplývajúcimi z akéhokoľvek konania začatého s cieľom vymôcť súlad s právami a povinnosťami stanovenými v tejto smernici.
2. Členské štáty najmä prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia alebo postupu s rovnocenným účinkom a všetkých príprav na prepustenie stážistov alebo postupu s rovnocenným účinkom z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici.
3. Stážisti, ktorí sa domnievajú, že boli prepustení alebo boli predmetom opatrenia s rovnocenným účinkom z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici, môžu zamestnávateľa požiadať o riadne odôvodnenie ich prepustenia alebo rovnocenného opatrenia. Zamestnávateľ poskytne toto odôvodnenie písomne.
4. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade, že stážisti uvedení v odseku 3 informujú súd alebo iný príslušný orgán alebo subjekt o skutočnostiach, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k takémuto prepusteniu alebo rovnocennému opatreniu, bolo povinnosťou zamestnávateľa dokázať, že k prepusteniu alebo rovnocennému opatreniu došlo z iných dôvodov, než sú dôvody uvedené v odseku 2.

5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 4 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo inému príslušnému orgánu alebo subjektu.
6. Odsek 4 sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ členský štát nestanoví inak.

Článok 10

Sankcie

Členské štáty stanovujú pravidlá týkajúce sa účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií za prípady porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

Kapitola V

Záverečné ustanovenia

Článok 11

Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

1. Žiadne ustanovenie tejto smernice sa nesmie vykladať tak, že znižuje ochranu pracovníkov, ktorú poskytujú iné nástroje práva Únie, vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy alebo prax.
2. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom vrátane stážistov v členských štátoch.
3. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych zmlúv, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov. Žiadne ustanovenie tejto smernice sa zároveň nesmie vykladať tak, že ukladá členským štátom povinnosť zaviesť v ich vnútroštátnom práve pre stážistov osobitný pracovnoprávny vzťah.
- 3a. Táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných pracovníkom na základe iných právnych aktov Únie.

Článok 12

Transpozícia a vykonávanie

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na dosiahnutie súladu s touto smernicou do [dvoch rokov od nadobudnutia účinnosti tejto smernice]. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.
2. Keď členské štáty prijímú opatrenia podľa odseku 1, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo budú doplnené o takýto odkaz pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.
3. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných opatrení vnútroštátneho práva, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.
4. V súlade so svojím vnútroštátnym právom a praxou členské štáty prijímú primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov a na podporu a posilnenie sociálneho dialógu s cieľom vykonávať túto smernicu.
5. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

Článok 13

Podávanie správ a preskúmanie

1. Členské štáty do [sedem rokov odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice] oznámia Komisii relevantné informácie týkajúce sa vykonávania tejto smernice, ktoré Komisia potrebuje na vypracovanie správy uvedenej v odseku 2. Tieto informácie musia obsahovať relevantné údaje o sťažach na účely umožnenia riadneho monitorovania a hodnotenia vykonávania tejto smernice.
2. Komisia po konzultácii s členskými štátmi a so sociálnymi partnermi na úrovni Únie a zohľadniac dosah na mikropodniky, malé a stredné podniky podá do [osem rokov od odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice] Európskemu parlamentu a Rade správu o vykonávaní tejto smernice. V správe sa vyhodnotí spôsob vykonávania tejto smernice a posúdi sa potreba dodatočných opatrení s cieľom zlepšiť ochranu sťažistov. K správe sa vo vhodných prípadoch pripojí legislatívny návrh.

Článok 14
Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 15
Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli ...

Za Európsky parlament
predseda/predsedníčka

Za Radu
predseda/predsedníčka