

**Bryssel den 13 juni 2025
(OR. en)**

9936/25

**Interinstitutionellt ärende:
2024/0068(COD)**

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

NOT

från:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper I)
till:	Rådet
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om att förbättra och tillämpa arbetsvillkor för praktikanter och motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik ("Praktikantdirektivet") – <i>Allmän riktlinje</i>

I. INLEDNING

Den 20 mars 2024 lade kommissionen fram ett förslag till direktiv om att förbättra och tillämpa arbetsvillkor för praktikanter och motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik (*Praktikantdirektivet*)¹. Detta förslag offentliggjordes som ett paket tillsammans med ett förslag till rådets rekommendation om förstärkta kvalitetskriterier för praktikprogram och om ersättande av rådets rekommendation av den 10 mars 2014 om kvalitetskriterier för praktikprogram².

¹ 2024/0068 (COD).

² 2024/0069 (NLE).

Praktikantpaketet föregicks av en resolution från Europaparlamentet av den 14 juni 2023³, i vilken kommissionen uppmanades att uppdatera och stärka rådets rekommendation av den 10 mars 2014 om kvalitetskriterier för praktikprogram.

Kommissionens förslag till direktiv syftar till att

1. förbättra arbetsvillkoren för praktikanter genom att säkerställa att praktikanter, när det gäller arbetsvillkor, inbegripet lön, behandlas lika jämfört med reguljära anställda, såvida inte olika behandling är motiverad på objektiva grunder (kapitel II),
2. genom kontroller och inspektioner motverka fall där praktik används för att kamouflera reguljära anställningsförhållanden (kapitel III),
3. säkerställa att praktikanternas arbetsvillkor tillämpas genom att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanter att på praktikanternas vägnar engagera sig för att säkerställa deras rättigheter och genom att tillhandahålla kanaler för praktikanter för att rapportera missförhållanden (kapitel IV).

När det gäller den föreslagna rättsliga grunden, dvs. artikel 153.2 b jämförd med artikel 153.1 b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*EUF-fördraget*), ska rådet fatta beslut tillsammans med Europaparlamentet i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

Europaparlamentet har ännu inte antagit någon ståndpunkt vid första behandlingen.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén antog sitt yttrande vid plenarsessionen den 11 juli 2024⁴.

Regionkommittén antog sitt yttrande vid plenarsessionen den 7 oktober 2024⁵.

³ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=OJ:C_202400484

⁴ 12342/24.

⁵ 15673/24.

II. ARBETET I RÅDET

Kommissionens förslag till praktikantdirektivet lades fram och behandlingen artikel för artikel slutfördes under det belgiska ordförandeskapet. Delegationerna välkomnade i allmänhet det övergripande målet att förbättra praktikprogrammets kvalitet, samtidigt som de erkände förslagets komplexitet, med tanke på dess övergripande karaktär och potentiella inverkan på de nationella systemen för praktik.

Under det ungerska ordförandeskapet sammanträdde arbetsgruppen för sociala frågor fyra gånger för att diskutera de olika versionerna av en kompromisstext och för att komma vidare med arbetet för en gemensam riktlinje om det föreslagna direktivet. Den 6 november 2024 vände sig det ungerska ordförandeskapet också till Coreper för politisk vägledning för att ta itu med två frågor som återkommit under diskussionerna på teknisk nivå, nämligen det föreslagna direktivets tillämpningsområde och hur fall där praktik används för att kamouflera anställningsförhållanden ska motverkas. På grundval av Corepers vägledning lade det ungerska ordförandeskapet fram en ny kompromisstext vid mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 2 december 2024, men det saknades majoritetsstöd för att nå en allmän riktlinje.

Det polska ordförandeskapet tog över ärendet och återupptog förhandlingarna på teknisk nivå. Under det polska ordförandeskapet sammanträdde arbetsgruppen för sociala frågor fem gånger, först för att reflektera över inriktningen på det framtida arbetet med det föreslagna direktivet och senare för att fortsätta arbetet med en kompromisstext i syfte att nå en gemensam riktlinje. Under de senaste månaderna har diskussionerna främst inriktats på tillämpningsområdet, definitionerna och hur falsk praktik ska motverkas. Ordförandeskapet har, i varje version av texten, strävat efter att skapa större rättslig klarhet i texten och har tagit itu med delegationernas kvarstående frågor och betänkligheter.

Utifrån alla bidrag från delegationerna under det senaste året utarbetade ordförandeskapet en kompromisstext som lades fram vid mötet i arbetsgruppen för sociala frågor den 2 juni 2025. På grundval av delegationernas återkoppling utarbetade ordförandeskapet en kompromisstext som överlämnades till Coreper I inför mötet den 11 juni 2025 i syfte att förbereda en allmän riktlinje inför mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 19 juni 2025.

Vid mötet den 11 juni 2025 behandlade Coreper I kompromisstexten. Även om tillräckligt stöd för kompromisstexten fortfarande saknades vid mötet enades Coreper I om att lägga fram ärendet för rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 19 juni 2025 i syfte att enas om en allmän riktlinje.

Den slutliga kompromisstexten återges i bilagan till denna not och är oförändrad i förhållande till den kompromisstext (9574/25) som lades fram för Coreper I.

Efter det omfattande arbetet under förhandlingarna om förslaget anser ordförandeskapet att den kompromisstext som läggs fram i bilagan svarar mot alla betänkligheter och kvarstående frågor som delegationerna har framfört. Ordförandeskapet lägger därför fram texten som en välavvägd kompromiss som utgör rådets gemensamma ståndpunkt.

III. ORDFÖRANDESKAPETS KOMPROMISSTEXT

Den slutliga kompromisstexten återspeglar de diskussioner som ägt rum och det arbete som utförts i rådet under det senaste året. Den innehåller viktiga bestämmelser för att förbättra arbetsvillkoren för praktikanter och föreskriver effektiva verktyg för att motverka falsk praktik.

Kapitel I: Allmänna bestämmelser

I kapitel I fastställs den allmänna ramen för det föreslagna direktivet. Där beskrivs innehållet, en ny artikel med avseende på tillämpningsområdet samt definitionerna.

Innehåll

Innehållet i det föreslagna direktivet har två mål: att förbättra och tillämpa arbetsvillkoren för praktikanter inom ramen för detta direktiv (kapitlen II och IV) och att motverka falsk praktik (kapitel III). Titeln på det föreslagna direktivet har anpassats i enlighet med detta för att spegla de två målen.

Tillämpningsområde

Till följd av delegationernas uppmaning att klargöra vilka typer av praktikanter och vilka typer av praktik som omfattas av det föreslagna direktivet innehåller texten en ny artikel 1a för att specificera tillämpningsområdet. I texten anpassas målen med det föreslagna direktivet till de personer som omfattas av dess tillämpningsområde. I detta avseende fastställs i den nya artikel 1a att kapitlen II och IV i det föreslagna direktivet ska tillämpas på praktikanter som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, med hänsyn till domstolens rättspraxis, och vars praktik varken är obligatorisk eller utförs inom ramen för en aktiv arbetsmarknadspolitik.

Som förklaras i det nya skäl 16b undantas praktik som utförs inom ramen för en aktiv arbetsmarknadspolitik från tillämpningsområdet för kapitlen II och IV, eftersom sådan praktik omfattas av ett särskilt regelverk som är utformat för att uppnå vissa sociala mål och arbetsmarknadsmål, såsom social delaktighet, och eftersom den är föremål för offentlig tillsyn inom dessa ramar.

I artikel 1a anges dessutom att kapitel III i det föreslagna direktivet ska tillämpas på varje person som deltar i en falsk praktik.

Vidare klargörs i artikel 1a att det föreslagna direktivet inte omfattar praktik som utförs inom den nationella ramen för utbildning, på grund av det särskilda regelverk som gäller för sådan praktik och de särskilda allmänintressen den har inrättats för. Texten innehåller ett nytt skäl 16a i syfte att ge specifika exempel på dessa typer av praktik.

För att säkerställa att det föreslagna direktivet respekterar de olika nationella systemen för praktik, förklaras i artikel 11.3 att direktivet inte medför någon skyldighet för medlemsstaterna att införa ett särskilt anställningsförhållande för praktikanter i sin nationella lagstiftning.

Definitioner

I texten behandlas de betänkligheter som många delegationer har framfört vad gäller bristen på konsekvens och tydlighet i definitionerna i det föreslagna direktivet.

Definitionen av *praktik* har förenklats så att den avser en begränsad period av arbetspraktik som innehåller ett betydande utbildnings- och lärandemoment och som ska ge praktikanter möjlighet att skaffa sig yrkeserfarenhet i syfte att öka deras anställbarhet och underlätta övergångar på arbetsmarknaden. I skäl 19 klargörs det att praktikens inslag av lärande och utbildning anses ha stor betydelse när praktikanterna ska förvärva eller förbättra sina färdigheter, praktiska erfarenheter och kunskaper om affärs- och yrkeslivet i syfte att förbereda sig för karriärmöjligheter och utmaningar. I skäl 19 anges vidare att provanställningsperioder inom ramen för ett varaktigt anställningsförhållande inte bör betraktas som praktik i den mening som avses i detta direktiv.

Definitionen av *praktikant* har ändrats så att den avser varje person som genomgår en praktik.

Dessutom har en ny definition av *falsk praktik* införts i texten av tydlighetsskäl och för att underlätta genomförandet av kapitel III. Med en *falsk praktik* avses ett förtäckt anställningsförhållande som enligt arbetsgivaren är en praktik, men som i själva verket inte är en praktik i den mening som avses i detta direktiv. I detta avseende påpekas i det nya skäl 19b att personer som deltar i en falsk praktik kanske inte kan åtnjuta en lämplig nivå av rättigheter och skydd som beviljas arbetstagare enligt unionsrätten eller nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, vilket kan leda till rättsosäkerhet och mindre gynnsamma arbetsvillkor för dessa personer.

På grundval av delegationernas begäran om tydlighet har i kommissionens ursprungliga förslag definitionerna av *reguljärt anställningsförhållande* och *reguljär anställd* strukits för att undvika eventuell förvirring. I stället har en definition av *jämförbar anställd* införts för att ange vem praktikanterna bör jämföras med när det gäller tillämpningen av principen om icke-diskriminering.

Kapitel II: Lika behandling

I kapitel II fastställs principen om icke-diskriminering i syfte att säkerställa att praktikanter, när det gäller arbetsvillkor, inbegripet lön, inte behandlas mindre gynnsamt än jämförbara anställda, såvida inte olika behandling är motiverad på objektiva grunder.

För att återspegla de olika arbetsmarknadsmodellerna i unionen och för att säkerställa arbetsmarknadsparternas oberoende införs genom texten en möjlighet för medlemsstaterna att ge arbetsmarknadens parter, om de gemensamt kommer överens om detta, möjlighet att upprätthålla eller ingå kollektivavtal där de objektiva grunder som anses motivera olika behandling av praktikanter fastställs. I vilket fall som helst bör, såsom anges i skäl 22, omfattningen av olika behandling av praktikanter stå i proportion till de objektiva grunderna och vara förenlig med målen i detta direktiv.

Till följd av delegationernas uppmaning att respektera de nationella befogenheterna i lönefrågor klargörs det ytterligare i texten att begreppet lön bör förstås i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i respektive medlemsstat och kan omfatta ersättning i kontanter eller *in natura* (skäl 22).

Kapitel III: Falsk praktik

Efter omfattande diskussioner under förhandlingarna i rådet ges i kapitel III klarhet i fråga om hur det andra målet med direktivet ska uppnås, nämligen hur falsk praktik ska motverkas.

För att uppnå detta mål anges i artikel 4 att medlemsstaterna ska föreskriva effektiva åtgärder för att identifiera och motverka falsk praktik. För att tillmötesgå delegationernas uppmaning att respektera de olika nationella systemen ges i texten flexibilitet för medlemsstaterna att besluta vilka åtgärder de bör vidta för att motverka all falsk praktik, inbegripet, när så är lämpligt, kontroller och inspektioner.

Genom artikel 5 införs dessutom en skyldighet för behöriga myndigheter att göra en samlad bedömning av relevanta fakta för att identifiera falsk praktik. Samtidigt som de behöriga myndigheterna ges flexibilitet att genomföra bedömningen föreslås i texten vissa faktorer till vilka hänsyn får tas, till exempel avsaknaden av ett betydande lärande- eller utbildningsmoment, en alltför lång varaktighet eller flera och/eller på varandra följande praktikperioder hos samma arbetsgivare samt nivån av arbetsuppgifter, ansvar och arbetsintensitet i jämförelse med jämförbara anställda.

Till följd av delegationernas begäran om att undvika onödiga administrativa bördor ges i texten också flexibilitet i fråga om den information som arbetsgivare bör förse de behöriga myndigheterna med för ovannämnda bedömning.

För att säkerställa ett effektivt genomförande av direktivet i de många rättsliga ramarna för praktik i medlemsstaterna har skyldigheten att definiera en alltför lång praktikperiod strukits. I stället fastställs i det nya skäl 26a att en praktikperiod på upp till sex månader i allmänhet anses vara tillräcklig för att uppnå de avsedda målen med en praktik, samtidigt som det i skälet konstateras att vissa typer av praktik kan pågå längre beroende på syfte och sektor.

Kapitel IV: Genomförande- och stödåtgärder

Kapitel IV syftar till att säkerställa att all relevant unionsrätt som är tillämplig på arbetstagare genomförs och verkställs fullt ut när det gäller praktikanter. I texten ges medlemsstaterna större tydlighet och flexibilitet vid genomförandet av genomförande- och stödåtgärderna i kapitel IV, i syfte att respektera särdragen i varje nationellt system samt undvika onödiga administrativa bördor.

Enligt detta kapitel IV ska medlemsstaterna säkerställa att det finns kanaler för praktikanter för att rapportera påstådda överträdelser av rättigheter och skyldigheter enligt detta direktiv (artikel 6). Dessutom införs genom texten en möjlighet för arbetstagarrepresentanter att agera på en praktikants vägnar eller till stöd för en praktikant i händelse av en överträdelse, om detta är tillåtet enligt nationell rätt eller praxis (artikel 8).

Kapitel V: Slutbestämmelser

Detta direktiv föreskriver en minimiharmonisering och fastställer således miniminormer för medlemsstaterna. I slutbestämmelserna anges det att detta direktiv inte ska utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare, inbegripet praktikanter, i medlemsstaterna redan åtnjuter, och att detta direktiv inte påverkar andra rättigheter som arbetstagarna ges genom andra unionsrättsakter.

När det gäller rapportering och översyn föreskrivs i texten att kommissionen ska utarbeta och överlämna en rapport om genomförandet av detta direktiv i syfte att bedöma behovet av ytterligare åtgärder eller ökat skydd för praktikanter. Inför denna rapport ska kommissionen, i sin utvärdering av genomförandet av detta direktiv, samråda med medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter samt små och medelstora företag.

IV. SLUTSATS

Rådet uppmanas att enas om en allmän riktlinje om kompromisstexten i bilagan till detta dokument och ge ordförandeskapet i uppdrag att inleda förhandlingar om ärendet med Europaparlamentets företrädare.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

**om att förbättra och tillämpa arbetsvillkor för praktikanter och motverka falsk praktik
(*Praktikantdirektivet*)**

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA
DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd
med artikel 153.1 b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande¹,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande²,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet³, och

¹ EUT C , , s. .

² EUT C , , s. .

³ Europaparlamentets ståndpunkt av den ... [(EUT ...)/(ännu inte offentliggjord i EUT)] och
rådets beslut av den

av följande skäl:

- (1) Den 10 mars 2014 antog rådet en rekommendation om kvalitetskriterier för praktikprogram⁴ (2014 års rekommendation) för att tillhandahålla unionsomfattande kvalitetsnormer för praktikprogram. 2014 års rekommendation innehåller 21 principer för praktikprogram för att förbättra deras kvalitet, särskilt vad gäller att säkerställa lärande- och utbildningsinnehåll av hög kvalitet och lämpliga arbetsvillkor för att stödja övergången från utbildning till arbete och öka praktikanternas anställbarhet. 2014 års rekommendation omfattar alla praktikplatser utom de som ingår i läroplanerna för formell utbildning och de som regleras i nationell lagstiftning och vars slutförande är ett obligatoriskt krav för att få tillträde till ett visst yrke.
- (2) [utgår]
- (3) Den förstärkta ungdomsgaranti som fastställs i rådets rekommendation av den 30 oktober 2020 om en väg till jobb⁵ syftar till att säkerställa att personer under 30 år får ett högkvalitativt erbjudande om sysselsättning, vidareutbildning, lärlingsutbildning eller praktik inom fyra månader efter det att de blivit arbetslösa eller avslutat sin utbildning. 2014 års rekommendation fungerar som en viktig referenspunkt för att mäta kvaliteten på praktikerbjudanden inom ramen för den förstärkta ungdomsgarantin.
- (4) Det råder brist på arbetskraft inom många yrken och på alla kompetensnivåer. Bristen förväntas öka i takt med den förväntade minskningen av befolkningen i arbetsför ålder och den ökande efterfrågan på flera yrken som är av betydelse för den gröna och den digitala omställningen. Det lägre arbetsmarknadsdeltagandet bland ungdomar bidrar till denna brist. Praktikplatser av god kvalitet kan vara en bra kompetenshöjnings- och/eller omskolningsmöjlighet för människor i alla åldrar, för att förvärva praktiska färdigheter på jobbet och kunna ta sig in på arbetsmarknaden eller inleda en ny karriär.

⁴ EUT C 88, 27.3.2014, s. 1.

⁵ Rådets rekommendation av den 30 oktober 2020 om en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti och om ersättande av rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti 2020/C 372/01 (EUT C 372, 4.11.2020, s. 1).

- (5) Praktik kan hjälpa människor att få praktisk erfarenhet och yrkeserfarenhet, förbättra deras anställbarhet och underlätta deras övergång till varaktig sysselsättning. Praktik utgör således en viktig ingång till arbetsmarknaden. För arbetsgivare innebär praktikplatser en möjlighet att attrahera, utbilda och behålla människor. De kan minska kostnaderna för att söka efter och rekrytera kvalificerad personal, om praktikanterna erbjuds en ordinarie tjänst efter sin praktik. Detta mål kan dock endast uppnås om praktiktjänstgöringen håller god kvalitet och erbjuder anständiga arbetsvillkor.
- (6) Utmaningar kvarstår när det gäller problematisk användning av praktikplatser, bland annat genom falsk praktik, som berövar arbetstagare deras fulla rättigheter enligt unionsrätten, nationell lagstiftning och kollektivavtal och gör att de riskerar att fastna i otrygga arbetsvillkor. Falsk praktik snedvrider konkurrensen mellan företag genom att arbetsgivare som följer reglerna missgynnas och medför att arbetsgivarnas skattemässiga och sociala skyldigheter kringgås och att fasta tjänster ersätts. I andra fall kanske arbetsgivare inte uppfyller alla krav som följer av unionsrätten, nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, vilket berövar praktikanterna deras fulla rättigheter.
- (7) Dessutom är det osannolikt att praktikanter försvarar sina rättigheter på grund av deras utsatta position på arbetsmarknaden. Att regelverk för praktikprogram kan saknas i vissa medlemsstater, eller är onödigt komplicerade eller varierade hör, tillsammans med den otillräckliga tillämpningen av den nationella lagstiftningen och bristen på kapacitet för kontroller och inspektioner, liksom bristen på tydlighet när det gäller vilka myndigheter som ansvarar för kontroll och tillsyn, till de viktigaste faktorerna som leder till svårigheter vid användningen av praktikprogram.
- (8) Det finns belegg för att en betydande andel av praktikanterna omfattas av mindre gynnsamma arbetsvillkor jämfört med anställda, bland annat när det gäller lön, arbetstid, rätt till semester och tillgång till utrustning.

- (9) På unionsnivå tillhandahåller befintliga rättsliga instrument en ram för skydd av arbetstagare, inbegripet direktiven om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor⁶, tillräckliga minimilöner⁷, arbetstid⁸, arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet⁹, jämlikhet och icke-diskriminering¹⁰, balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare¹¹, information till och samråd med arbetstagare¹², visstidsarbete¹³, deltidsarbete¹⁴, utstationering av arbetstagare¹⁵ och om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag¹⁶. Denna rättsliga ram ska till fullo tillämpas på alla praktikanter som har ett anställningsavtal eller som befinner sig i ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat med hänsyn till domstolens rättspraxis. Unionens rättsliga ram omfattar också rekommendationer om kvaliteten på praktikprogram¹⁷ och på lärlingsutbildningar¹⁸ och om tillgången till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare¹⁹.

⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (EUT L 275, 25.10.2022, s. 33).

⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁹ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

¹⁰ Bland annat rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

¹¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79).

¹² Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen – Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).

¹³ Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

¹⁴ Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS – Bilaga: Ramavtalet om deltidsarbete (EGT L 14, 20.1.1998, s. 9).

¹⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EUT L 173, 9.7.2018, s. 16).

¹⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

¹⁷ Rådets rekommendation av den 10 mars 2014 om kvalitetskriterier för praktikprogram (EUT C 88, 27.3.2014, s. 1).

¹⁸ Rådets rekommendation av den 15 mars 2018 om en europeisk ram för ändamålsenliga lärlingsutbildningar av god kvalitet (EUT C 153, 2.5.2018, s. 1).

¹⁹ Rådets rekommendation av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare (EUT C 387, 15.11.2019, s. 1).

- (10) Rapporten om slutresultatet av konferensen om Europas framtid från maj 2022 innehöll ett förslag om att säkerställa att ungas praktikplatser och jobb uppfyller kvalitetsnormer, bland annat när det gäller ersättning, samt att via ett rättsligt instrument förbjuda obetalda praktikplatser på arbetsmarknaden och utanför formell utbildning.
- (11) Den 14 juni 2023 antog Europaparlamentet en resolution enligt artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*EUF-fördraget*) med rekommendationer till kommissionen om praktikplatser av hög kvalitet²⁰. I resolutionen uppmanade parlamentet kommissionen att ”uppdatera och stärka rådets rekommendation från 2014 och göra den till ett mer kraftfullt lagstiftningsinstrument”. Parlamentet uppmanade vidare kommissionen att inkludera ytterligare principer i uppdaterade kvalitetskriterier för praktikprogram. Kommissionen uppmanades särskilt att ”lägga fram ett förslag till direktiv om praktik på den öppna arbetsmarknaden, praktik inom ramen för aktiva arbetsmarknadsåtgärder och praktik som utgör en obligatorisk del av yrkesutbildningen, i syfte att säkerställa lägsta kvalitetsstandarder, inbegripet regler om praktikperiodens längd, tillgång till socialt skydd i enlighet med nationell lag och praxis samt ersättning som garanterar en skälig levnadsstandard för att undvika exploatering”.
- (12) Kommissionen har genomfört ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter på unionsnivå i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget om behovet av, målen för och de rättsliga möjligheterna till en eventuell åtgärd för att ytterligare förbättra kvaliteten på praktikprogrammen. Arbetsmarknadens parter var inte överens om att inleda förhandlingar om dessa frågor. Det är dock viktigt att vidta åtgärder på unionsnivå på detta område genom en anpassning av de nuvarande kriterierna för praktikprogram, samtidigt som hänsyn tas till resultatet av samrådet med arbetsmarknadens parter.

²⁰ Europaparlamentets resolution av den 14 juni 2023 med rekommendationer till kommissionen om praktikplatser av hög kvalitet i EU (EUT C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [utgår]
- (14) Genom artikel 153.2 i EUF-fördraget jämförd med artikel 153.1 b i EUF-fördraget ges Europaparlamentet och rådet befogenhet att anta direktiv om fastställande av minimikrav för arbetsvillkor i syfte att uppnå de mål som anges i artikel 151 i EUF-fördraget, nämligen att främja sysselsättningen och förbättra levnads- och arbetsvillkoren.
- (15) Med tanke på de kvarstående utmaningarna när det gäller den problematiska användningen av praktikprogram i unionen krävs ytterligare åtgärder för att motverka falsk praktik och för att säkerställa att relevant unionsrätt och nationell lagstiftning som är tillämplig genomförs och verkställs fullt ut när det gäller praktikanter. Detta direktiv tar itu med dessa utmaningar genom att fastställa minimikrav för att förbättra och genomdriva arbetsvillkoren för praktikanter i unionen och motverka falsk praktik, genom att fastställa en gemensam ram med principer och åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa likabehandling och för att mer effektivt genomföra och verkställa unionslagstiftning och nationell lagstiftning som är tillämplig på arbetstagare.
- (16) Kapitlen II och IV i detta direktiv bör tillämpas på praktikanter som har ett anställningsavtal eller som befinner sig i ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i medlemsstaterna med beaktande av domstolens rättspraxis. Europeiska unionens domstol har i sin rättspraxis fastställt kriterier för när en person ska anses ha status som arbetstagare, en fråga som ska grundas på en analys från fall till fall. Dessutom bör kapitel III i detta direktiv tillämpas på alla personer som deltar i en falsk praktik.

- (16a) Klassificeringen av praktik som ingår i formell utbildning fastställs inom de nationella utbildningssystemen, med beaktande av deras specifika strukturer och bestämmelser. På grund av det särskilda regelverk som gäller för den och de särskilda allmänintressen den inrättats för bör praktik som utförs inom den nationella ramen för utbildning inte omfattas av detta direktiv, såsom anställningsförhållanden som rör yrkesutbildning, lärlingsutbildning, praktik som utförs inom ramen för formell utbildning, inbegripet praktik som utgör en förutsättning för att inleda en formell utbildning eller yrkesutbildning, samt praktik som är obligatorisk för att uppnå en särskild examen eller en särskild kvalifikation, och yrkespraktik enligt definitionen i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG om erkännande av yrkeskvalifikationer²¹.
- (16b) Praktik som utförs inom ramen för en aktiv arbetsmarknadspolitik bör undantas från tillämpningsområdet för kapitlen II och IV i detta direktiv på grund av det särskilda regelverk som gäller för den och som utformats för att uppnå vissa sociala mål och arbetsmarknadsmål och eftersom den är föremål för offentlig tillsyn inom dessa ramar.
- (17) [utgår]
- (18) [utgår]

²¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer (EUT L 255, 30.9.2005, s. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Praktikplatser är tidsbegränsade, innehåller ett betydande inslag av lärande och utbildning och genomförs för att få praktisk erfarenhet och yrkeserfarenhet. Praktikplatsernas inslag av lärande och utbildning anses ha stor betydelse när praktikanterna ska förvärva eller förbättra sina färdigheter, praktiska erfarenheter eller kunskaper om affärs- och yrkeslivet i syfte att förbättra anställbarheten och förbereda sig för framtida karriärmöjligheter och utmaningar. Mot bakgrund av dessa omständigheter bör personer som måste genomgå en provanställningsperiod i syfte att bedöma deras prestationer inom ramen för ett varaktigt anställningsförhållande (t.ex. avtal om tillsvidareanställning i den privata sektorn eller tjänstemannastatus i den offentliga förvaltningen) inte betraktas som praktikanter enligt detta direktiv.
- (19b) Falsk praktik bör förstås som ett förtäckt anställningsförhållande som enligt arbetsgivaren är en praktik, men som i själva verket är ett anställningsförhållande som inte uppfyller kraven på en praktik enligt definitionen i detta direktiv. Till följd av detta kan det hända att de berörda personerna inte kan åtnjuta en lämplig nivå av rättigheter och skydd som beviljas arbetstagare enligt unionsrätten eller nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, vilket kan leda till rättsosäkerhet och mindre gynnsamma arbetsvillkor.
- (20) Principen om icke-diskriminering är lämplig för att bekämpa missbruk av praktikplatser, såsom att ge praktikanter mindre gynnsamma arbetsvillkor eller lägre lön jämfört med anställda utan lämplig motivering. Det kan också bidra till att göra praktikprogram mer tillgängliga för grupper av arbetstagare i en utsatt situation och förbättra praktikprogrammets hållbarhet som en väg till stabila anställningsmöjligheter.

- (21) Det är därför nödvändigt att fastställa principen om icke-diskriminering för praktikanter, vilken bör tillämpas utöver klausul 4 i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG²², enligt vilken visstidsanställda i fråga om anställningsvillkor inte ska behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder. Praktikanter som har ett anställningsförhållande betraktas som ”visstidsanställda” i den mening som avses i det direktivet. Klausulen om icke-diskriminering föreskriver emellertid ingen jämförelse med andra visstidsanställda. Den tar inte heller hänsyn till praktikanternas särskilt utsatta situation. Det är därför nödvändigt att säkerställa att principen om likabehandling med jämförbara arbetstagare tillämpas på alla praktikanter som har ett anställningsförhållande.
- (22) Medlemsstaterna bör därför, när det gäller arbetsvillkor, inklusive lön, säkerställa att praktikanter inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara anställda på samma arbetsplats, såvida inte olika behandling är motiverad på objektiva grunder. I detta direktiv bör lön förstås i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis i respektive medlemsstat och kan omfatta ersättning i kontanter eller *in natura*. Enbart den omständigheten att han eller hon är praktikant kan inte utgöra grund för en mindre förmånlig behandling jämfört med anställda på samma arbetsplats. Samtidigt kan olika arbetsuppgifter, lägre ansvarsområden eller arbetsintensitet i förhållande till jämförbara anställda utgöra objektiva grunder för olika behandling, i förekommande fall, med avseende på det eller de aktuella arbetsvillkoren, inbegripet lönen. Medlemsstaterna får, om det är tillåtet enligt nationell rätt eller praxis och om arbetsmarknadens parter gemensamt kommer överens om detta, ge arbetsmarknadens parter möjlighet att genom kollektivavtal fastställa de objektiva grunder som skulle kunna motivera olika behandling av praktikanter. Omfattningen av olika behandling bör i vilket fall som helst stå i proportion till de objektiva grunderna och vara förenlig med målen i detta direktiv.

a) ²² Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) För att principen om icke-diskriminering ska kunna tillämpas krävs att en jämförbar anställd som utför samma eller liknande arbete som praktikanten identifieras, med vederbörlig hänsyn tagen till omständigheter såsom yrkeserfarenhet, kvalifikationer och färdigheter i enlighet med vad som fastställs i nationell lagstiftning eller kollektivavtal.
- (24) [utgår]
- (25) Medlemsstaterna bör föreskriva effektiva åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, inbegripet när så är lämpligt kontroller och inspektioner som utförs av de behöriga myndigheterna, i syfte att upptäcka och motverka falsk praktik. När så är lämpligt och i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis kan medlemsstaterna även anförtro arbetsmarknadens parter uppgifter som rör identifiering och motverkande av falsk praktik.
- (26) Bedömningen för att identifiera och motverka falsk praktik bör baseras på de faktiska omständigheterna och inte på det formella fastställandet av avtalsförhållandet. De behöriga myndigheterna bör göra en övergripande bedömning av alla relevanta fakta i varje enskilt fall.
- (26a) Även om den lämpliga längden på en praktik kan variera beroende på dess syfte och sektor, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, anses en praktikperiod på upp till sex månader i allmänhet vara tillräcklig för att uppnå de avsedda målen. En betydligt längre period, särskilt när flera på varandra följande praktikperioder genomförs hos samma aktör, kan ge upphov till farhågor om praktikens verkliga karaktär och bör bedömas noggrant. I vissa fall kan dock en längre period vara lämplig om den stöder praktikens syfte.

- (26b) Vid bedömningen av alla relevanta fakta kan de behöriga myndigheterna bland annat ta hänsyn till följande: avsaknaden av ett betydande lärande- eller utbildningsmoment, en alltför lång varaktighet eller flera på varandra följande praktikperioder genomförda av samma person hos samma arbetsgivare samt nivåer av arbetsuppgifter, ansvar och arbetsintensitet. De behöriga myndigheterna får ta hänsyn till ytterligare faktorer i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.
- (27) [utgår]
- (28) När de behöriga myndigheterna analyserar alla relevanta fakta för att identifiera och motverka falsk praktik är den information som behövs för att utföra denna analys inte alltid lättillgänglig för dem. För att göra det möjligt för de behöriga myndigheterna att utföra sina uppgifter bör arbetsgivare på begäran vara skyldiga att förse dessa med sådan nödvändig information som de förfogar över. Att säkerställa tillgång till sådan information är avgörande för att de behöriga myndigheterna ska kunna avgöra om en praktik används i enlighet med dess avsedda syfte eller om den kan utgöra en falsk praktik.
- (28a) Sådan information kan omfatta uppgifter om antalet praktikanter som arbetsgivaren tar emot och deras anställningsstatus i förhållande till det totala antalet anställda. Den kan också omfatta praktikperiodernas längd samt arten av de arbetsuppgifter och det ansvar som praktikanter tilldelas jämfört med dem som utförs av jämförbara anställda.
- (29) [utgår]
- (30) [utgår]

- (31) Utöver detta direktiv bör medlemsstaterna säkerställa ett fullständigt genomförande och verkställande av de rättigheter som fastställs i unionens regelverk och som är tillämpliga på praktikanter i ett anställningsförhållande. Medlemsstaterna bör särskilt utveckla de behöriga myndigheternas kapacitet, i förekommande fall enligt en riskbaserad metod.
- (32) I detta direktiv ingår ett omfattande system med bestämmelser för att bidra till att säkerställa ett effektivt genomförande och försvar av rättigheterna för praktikanter i ett anställningsförhållande enligt detta direktiv eller annan unionsrätt som är tillämplig på arbetstagare. Kanaler för att rapportera påstådda överträdelser av någon rättighet som följer av tillämpningen av detta direktiv kan hjälpa praktikanterna att hävda sina arbetstagarrättigheter. Befintliga kanaler kan också användas för detta ändamål.
- (33) Praktikanter bör ha tillgång till effektiv och opartisk tvistlösning och rätt till prövning, inbegripet lämplig ersättning. Praktikanterna bör informeras om prövningsmekanismerna för att kunna utöva sin rätt till prövning. Med tanke på den grundläggande karaktären hos rätten till ett effektivt rättsligt skydd bör praktikanter fortsätta att åtnjuta sådant skydd även efter det att en praktiktjänstgöring som ger upphov till en påstådd kränkning av rättigheterna enligt detta direktiv har avslutats.
- (34) För att erbjuda ett effektivt skydd för praktikanter bör medlemsstaterna säkerställa att arbetstagarrepresentanterna i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis ska kunna delta i relevanta juridiska eller administrativa förfaranden för att försvara eller genomdriva alla de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv. Om en sådan talan kan tas upp till prövning enligt nationell lagstiftning eller praxis bör medlemsstaterna säkerställa att arbetstagarrepresentanterna ska kunna agera på en praktikants vägnar eller till stöd för en praktikant. Medlemsstater som inte tillåter arbetstagarrepresentanter att agera på en praktikants vägnar eller till stöd för en praktikant bör inte vara skyldiga att göra detta.

- (35) Praktikanter bör ges lämpligt rättsligt och administrativt skydd mot all ogynnsam behandling och eventuella negativa konsekvenser som kan utgöra reaktion på klagomål som lämnas in till arbetsgivaren eller till följd av förfaranden som inletts i syfte att genomdriva de skyldigheter och hävda de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. I synnerhet bör praktikanter i ett anställningsförhållande skyddas mot uppsägning eller motsvarande och mot alla förberedelser för uppsägning eller motsvarande på grund av att de utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.
- (36) Medlemsstaterna bör fastställa regler om effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner vid överträdelser av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Sanktionerna kan vara administrativa och finansiella, t.ex. i form av sanktionsavgifter eller betalning av ersättning, liksom andra typer av sanktioner.
- (37) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att behålla eller införa mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats enligt den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte förmånligare bestämmelser införs i och med detta direktiv.
- (38) Eftersom målet för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av deras omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen (*EU-fördraget*). I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

- (39) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika onödiga administrativa, finansiella och rättsliga åligganden, i synnerhet om dessa motverkar etableringen och utvecklingen av mikroföretag samt små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att bedöma hur deras införlivandeåtgärder påverkar dessa företag för att säkerställa att de inte drabbas oproportionerligt hårt, med särskild uppmärksamhet på mikroföretag och den administrativa bördan, offentliggöra resultaten av sådana bedömningar och vid behov ge stöd till dessa företag.
- (40) Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat. Medlemsstaterna bör också, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa en faktisk medverkan av arbetsmarknadens parter och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra bestämmelserna i detta direktiv.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Kapitel I

Allmänna bestämmelser

Artikel 1

Innehåll

I detta direktiv fastställs en gemensam ram med principer och åtgärder för att

- a) förbättra och genomdriva arbetsvillkoren för praktikanter som omfattas av detta direktiv, och
- b) motverka falsk praktik.

Artikel 1a

Tillämpningsområde

1. Vad gäller kapitlen II och IV ska detta direktiv tillämpas på praktikanter som har ett anställningsavtal eller som befinner sig i ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i medlemsstaten, med hänsyn till domstolens rättspraxis, och vars praktik inte är obligatorisk och inte utförs inom ramen för en aktiv arbetsmarknadspolitik.
- 1a. Vad gäller kapitel III ska detta direktiv tillämpas på varje person som deltar i en falsk praktik.
2. Detta direktiv ska inte tillämpas på praktik som utförs inom den nationella ramen för utbildning.

Artikel 2
Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

- a) *praktik*: en begränsad period av arbetspraktik som innehåller ett betydande utbildnings- och lärandemoment och som ska ge praktikanter möjlighet att skaffa sig praktisk erfarenhet och yrkeserfarenhet i syfte att öka deras anställbarhet och underlätta övergångar på arbetsmarknaden.
- b) *praktikant*: varje person som genomgår en praktik.
- c) [utgår]
- d) [utgår]
- e) *jämförbar anställd*: en person som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande på samma arbetsplats, som inte genomgår en praktik och som utför samma eller liknande arbete, med vederbörlig hänsyn tagen till omständigheter såsom yrkeserfarenhet, kvalifikationer och färdigheter.
- f) *falsk praktik*: ett förtäckt anställningsförhållande som enligt arbetsgivaren är en praktik, men som i själva verket inte är en praktik i den mening som avses i detta direktiv.

Kapitel II

Likabehandling

Artikel 3

Principen om icke-diskriminering

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att praktikanter, när det gäller arbetsvillkor, inbegripet lön, inte behandlas mindre gynnsamt än jämförbara anställda, såvida inte olika behandling är motiverad på objektiva grunder, såsom andra arbetsuppgifter, mindre ansvar, arbetsintensitet eller utbildnings- och lärandemomentets större inverkan.
2. Om ingen jämförbar anställd finns på samma arbetsplats, ska jämförelsen göras med hänvisning till tillämpliga kollektivavtal och om tillämpliga kollektivavtal saknas, enligt lagar eller praxis i landet i fråga.
3. Medlemsstaterna får, om de nationella arbetsmarknadsparterna gemensamt kommer överens om detta, ge arbetsmarknadens parter, på lämplig nivå och på de villkor som medlemsstaterna fastställer, möjlighet att upprätthålla eller ingå kollektivavtal där de objektiva grunder som anses motivera olika behandling fastställs, i enlighet med punkt 1.

Kapitel III

Falsk praktik

Artikel 4

Åtgärder för att motverka falsk praktik

Medlemsstaterna ska föreskriva effektiva åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, inbegripet, när så är lämpligt, kontroller och inspektioner som utförs av de behöriga myndigheterna, för att identifiera och motverka falsk praktik.

Artikel 5

Bedömning av falsk praktik

1. För att identifiera falsk praktik ska de behöriga myndigheterna göra en samlad bedömning av relevanta fakta i enlighet med nationell rätt eller praxis. Den bedömningen får bland annat ta hänsyn till följande faktorer:
 - a) Avsaknaden av ett betydande lärande- eller utbildningsmoment.
 - b) En alltför lång varaktighet eller flera och/eller på varandra följande påstådda praktikperioder genomförda av samma person hos samma arbetsgivare.
 - c) Motsvarande nivåer av arbetsuppgifter, ansvar och arbetsintensitet som för jämförbara anställda.
 - d) [utgår]
 - e) [utgår]
 - f) [utgår]

2. För den bedömning som avses i punkt 1 ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivarna på begäran förser de behöriga myndigheterna med all nödvändig information.
- a) [utgår]
 - b) [utgår]
 - c) [utgår]
 - d) [utgår]
 - e) [utgår]
3. [utgår]

Kapitel IV

Genomförande- och stödåtgärder

Artikel 6

Genomförande och efterlevnad av relevant unionslagstiftning

Medlemsstaterna ska vidta effektiva åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis för att säkerställa att all relevant unionsrätt som är tillämplig på arbetstagare även genomförs och verkställs fullt ut när det gäller praktikanter. De ska särskilt göra följande:

- a) Säkerställa att information om praktikanterers rättigheter är allmänt tillgänglig på ett tydligt, heltäckande och lättillgängligt sätt.
- b) Utarbeta vägledning för praktikanternas arbetsgivare om den rättsliga ramen för praktikprogram, inbegripet tillräcklig information om relevanta arbetsrättsliga aspekter och aspekter som rör socialt skydd.
- c) Sörja för effektiva åtgärder, inbegripet, när så är lämpligt, kontroller och inspektioner som utförs av de behöriga myndigheterna, för att verkställa relevant arbetsrätt när det gäller praktikanter.
- d) [utgår]
- e) Utveckla de behöriga myndigheternas kapacitet, särskilt genom utbildning och vägledning, för att aktivt söka upp och lagföra arbetsgivare som inte efterlever reglerna.
- f) Säkerställa, i samarbete med de behöriga myndigheterna eller, när så är lämpligt, arbetsmarknadens parter, att det finns kanaler för praktikanter för att rapportera påstådda överträdelser av rättigheter och skyldigheter enligt detta direktiv samt tillhandahålla information om dessa kanaler.

Artikel 7
Rätt till gottgörelse

Medlemsstaterna ska säkerställa att praktikanter, även de vars anställningsförhållande har upphört, har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse, inbegripet lämplig ersättning för den skada som lidits, i händelse av överträdelse av deras rättigheter enligt detta direktiv.

Artikel 8
Arbetstagarrepresentanternas förfaranden

Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagarrepresentanterna, i enlighet med nationell rätt eller praxis, kan delta i alla relevanta rättsliga eller administrativa förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv samt att de får agera, med praktikantens godkännande och om detta är tillåtet enligt nationell rätt eller praxis, på en praktikants vägnar eller till stöd för en praktikant i händelse av en överträdelse av någon rättighet eller skyldighet som följer av detta direktiv.

Artikel 9

Skydd mot ogynnsam behandling och ogynnsamma följder

1. Medlemsstaterna ska införa de nödvändiga åtgärderna för att skydda praktikanter eller deras representanter mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till arbetsgivaren, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter och skyldigheter som föreskrivs i detta direktiv.
2. Medlemsstaterna ska särskilt vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för uppsägning eller motsvarande av praktikanter på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.
3. Praktikanter som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv får begära att arbetsgivaren lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska lämna sina skäl skriftligen.
4. När de praktikanter som avses i punkt 3, för en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att praktikanten blev uppsagd eller drabbades av motsvarande åtgärd på andra grunder än dem som avses i punkt 2.

5. Medlemsstaterna ska inte vara skyldiga att tillämpa punkt 4 på förfaranden där det åligger domstolen eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ att utreda omständigheterna i målet.
6. Punkt 4 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

Artikel 10

Sanktioner

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Kapitel V

Slutbestämmelser

Artikel 11

Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser

1. Inga bestämmelser i detta direktiv ska tolkas som att det försämrar det skydd för arbetstagare som ges genom andra instrument i unionsrätten, nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis.
2. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare, inbegripet praktikanter, i medlemsstaterna redan åtnjuter.
3. Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna. Samtidigt ska ingenting i detta direktiv tolkas som en skyldighet för medlemsstaterna att införa ett särskilt anställningsförhållande för praktikanter i sin nationella lagstiftning.
- 3a. Detta direktiv påverkar inte andra rättigheter som arbetstagarna ges genom andra unionsrättsakter.

Artikel 12

Införlivande och genomförande

1. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den [två år efter ikraftträdandet av detta direktiv]. De ska genast underrätta kommissionen om detta.
2. När en medlemsstat antar de bestämmelser som avses i punkt 1 ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.
3. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.
4. Medlemsstaterna ska, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa en faktisk medverkan av arbetsmarknadens parter och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra detta direktiv.
5. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat.

Artikel 13

Rapportering och översyn

1. Senast den [sju år efter dagen för ikraftträdandet av detta direktiv] ska medlemsstaterna till kommissionen överlämna relevant information om genomförandet av detta direktiv som behövs för att kommissionen ska kunna utarbeta den rapport som avses i punkt 2. Denna information ska omfatta relevanta uppgifter om praktik i syfte att möjliggöra en korrekt övervakning och bedömning av genomförandet av detta direktiv.
2. Senast den [åtta år efter dagen för ikraftträdandet av detta direktiv] ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på unionsnivå och med beaktande av hur det påverkar mikroföretag samt små och medelstora företag, lämna en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av detta direktiv. Rapporten ska innehålla en utvärdering av hur detta direktiv har genomförts och en bedömning av behovet av ytterligare åtgärder i syfte att förbättra skyddet för praktikanter. Denna rapport ska vid behov åtföljas av ett lagstiftningsförslag.

Artikel 14
Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 15
Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i ... den

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande
