



V Bruselu dne 20.3.2024  
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Návrh

## **SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY**

**o zlepšování a prosazování pracovních podmínek stážistů a boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi („směrnice o stážích“)**

(Text s významem pro EHP)

{COM(2024) 133 final} - {SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} -  
{SWD(2024) 67 final} - {SWD(2024) 68 final}

## DŮVODOVÁ ZPRÁVA

### 1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

#### • Odůvodnění a cíle návrhu

Předsedkyně von der Leyenová ve svých politických směrech<sup>1</sup> zdůraznila nutnost posílit evropské sociálně tržní hospodářství a podpořit „růst, který vytváří kvalitní pracovní místa zejména pro mladé lidi“.

Nezaměstnanost mladých lidí zůstává v EU přetrvávajícím problémem, neboť míra nezaměstnanosti mladých lidí je více než dvojnásobná oproti celkové míře nezaměstnanosti<sup>2</sup>. Zvláštní výzva spočívá v aktivaci většího počtu mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) a kteří čelí specifickým překážkám, jež jim brání v účasti na trhu práce. Z toho důvodu je v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv<sup>3</sup> stanoven cíl snížit do roku 2030 míru mladých lidí ve věku 15–29 let, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, z 12,6 % (2019) na 9 %, a to zlepšením jejich vyhlídek na zaměstnání.

Stáže mohou mladým lidem poskytnout příležitost, aby získali praktické a odborné zkušenosti a zdokonalili své dovednosti, a usnadnit jim tak přístup na trh práce. Zaměstnavatelům nabízejí příležitost přilákat, vyškolit a udržet si pracovníky. Hodnota stáže však závisí na její kvalitě. Kvalitní stáž vyžaduje spravedlivé a transparentní pracovní podmínky a odpovídající vzdělávací obsah. Inkluzivní stáže navíc mohou pomoci poskytnout příležitosti k přístupu na trh práce všem osobám, včetně mladých lidí ve zranitelných situacích.

Podle odhadů založených na údajích z evropského šetření pracovních sil (dále také „EU-LFS“) je v EU 3,1 milionu stážistů (údaje za rok 2019), z nichž 1,6 milionu jsou placení stážisté a 1,5 milionu neplacení stážisté. Stále více stážistů v EU se účastní přeshraničních stáží (21 % stážistů v roce 2023 oproti 9 % v roce 2013)<sup>4</sup>, což prokazuje potenciál stáží přispívat ke spravedlivé mobilitě pracovních sil v EU. Odhady také uvádějí, že v roce 2019 absolvovalo přibližně 370 000 placených stážistů<sup>5</sup> dlouhodobou stáž (delší než šest měsíců), včetně po sobě jdoucích / opakovaných stáží u stejného zaměstnavatele. Z toho přibližně 100 000 stážistů absolvovalo dlouhodobou stáž s nedostatečným vzdělávacím obsahem<sup>6</sup>.

Doporučení Rady z roku 2014 k rámci kvality stáží je důležitým referenčním bodem pro určení toho, co představuje kvalitní stáž. Stanovuje pokyny pro stáže mimo rámec vzdělávacích programů a povinného odborného vzdělávání.

V roce 2023 provedla Komise hodnocení tohoto doporučení Rady<sup>7</sup>, při němž zjistila náznaky toho, že rámec kvality stáží má na kvalitu stáží v EU pozitivní dopad. Potvrdilo se také, že

<sup>1</sup> Politické směry pro příští Evropskou komisi, 2019–2024. „Unie, která si klade vyšší cíle. Moje agenda pro Evropu.“ K dispozici [on-line](#).

<sup>2</sup> Nezaměstnanost mladých lidí (věková skupina věku 15–25 let) v lednu 2024 činila 14,9 %, zatímco obecná míra nezaměstnanosti (věková skupina 20–64 let) dosáhla 6 % (Eurostat).

<sup>3</sup> [COM\(2021\) 102 final](#).

<sup>4</sup> [Bleskový průzkum Eurobarometr 523 \(2964 / FL523\)](#).

<sup>5</sup> Tento údaj nezahrnuje stáže, které jsou povinné pro přístup k určitým povoláním.

<sup>6</sup> Tato čísla je třeba vykládat s obezřetností, neboť vycházejí z kombinace výsledků bleskového průzkumu Eurobarometr 523 (podíl stážistů, kteří absolvovali stáž o celkové době trvání delší než šest měsíců a kteří zároveň uvedli, že se nenaučili profesně užitečné věci) a údajů z šetření EU-LFS o počtu placených stážistů.

<sup>7</sup> K dispozici [on-line](#).

stáže jsou pro mladé lidi i nadále důležitou cestou na trh práce. Kromě toho mohou být kvalitní stáže užitečnou příležitostí k prohloubení dovedností a/nebo změně kvalifikace pro lidi jakéhokoli věku, kteří si mohou přímo na pracovišti osvojit praktické dovednosti a obrátit svůj profesní život novým směrem.

Hodnocení však také poukázalo na oblasti, které by bylo možné dále posílit a zlepšit. Doporučilo například lepší začlenění zásad kvality do vnitrostátních právních předpisů, zejména v případě stáží na volném trhu, důslednější sledování a prosazování s cílem zajistit dodržování zásad kvality v praxi a zlepšení informovanosti různých klíčových zúčastněných stran. Zdůrazněna byla také potřeba silnější podpory pro zaměstnavatele, například prostřednictvím finanční podpory a praktického poradenství. Hodnocení dále upozornilo, že by se mělo zvýšit úsilí o poskytování konkrétnějších a praktičtějších informací mladým lidem o přeshraničních stážích. Určilo také další kritéria kvality, jako je spravedlivá odměna za práci a sociální ochrana, pravidla pro stáže na dálku a hybridní stáže, lepší řešení potřeb skupin ve zranitelném postavení a posílení podpory poskytované stážistům během stáže a po jejím skončení. Hodnocení navíc zmínilo možnost rozšíření oblastí působnosti rámce kvality stáží ze stáží na volném trhu a stáží, které jsou součástí aktivních politik na trhu práce, také na další stáže, například ty, které jsou součástí osnov formálního vzdělávání a odborné přípravy.

Různé zúčastněné strany vyzvaly Komisi ke zlepšení kvality stáží:

- Zpráva o konečném výsledku Konference o budoucnosti Evropy<sup>8</sup> obsahuje výzvu k zajištění souladu stáží a pracovních míst pro mladé lidi se standardy kvality, a to i v oblasti odměňování, a k zákazu neplacených stáží na trhu práce a mimo formální vzdělávání prostřednictvím právního nástroje.
- Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) ve svém stanovisku k tématu „Rovné zacházení s mladými lidmi na trhu práce“ ze dne 15. června 2023<sup>9</sup> uvedl, že stáže by měly nabízet kvalitní vzdělávací obsah a přiměřené pracovní podmínky a neměly by nahrazovat řádná pracovní místa nebo být podmínkou pro umístění do zaměstnání.
- Ve svém stanovisku „Podpora zaměstnanosti mladých lidí: most k pracovním místům pro příští generaci – posílení záruk pro mladé lidi“ ze dne 5. února 2021<sup>10</sup> Výbor regionů uvedl, že stáže a učňovská příprava by měly být pro mladé lidi především zdrojem nových poznatků a zkušeností, jež jim mohou pomoci rozhodnout se o budoucí kariéře a rozvíjet jejich dovednosti v zájmu získání stálého zaměstnání.

Konkrétně Evropský parlament přijal dne 14. června 2023 usnesení na základě článku 225 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“)<sup>11</sup>, v němž vyzývá Komisi, aby aktualizovala a posílila doporučení Rady z roku 2014 a aby z něj učinila silnější legislativní nástroj. Vyzval také Komisi, aby zajistila minimální standardy kvality stáží, včetně odměňování.

V této souvislosti Komise ve svém pracovním programu na rok 2023 oznámila aktualizaci rámce kvality stáží<sup>12</sup> s cílem řešit otázky, jako je spravedlivé odměňování a přístup k sociální

---

<sup>8</sup> [Konference o budoucnosti Evropy. Zpráva o konečném výsledku. Květen 2022.](#)

<sup>9</sup> [K dispozici on-line.](#)

<sup>10</sup> [K dispozici on-line.](#)

<sup>11</sup> [K dispozici on-line.](#)

<sup>12</sup> [COM\(2022\) 548 final.](#)

ochraně, v rámci svého závazku k provádění Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv a k dosažení cílů EU v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby pro rok 2030.

Tento návrh směrnice reaguje na politický závazek, jež formulovala v politických směrech předsedkyně von der Leyenová, a to předložit v reakci na usnesení Evropského parlamentu na základě článku 225 SFEU legislativní návrh a zároveň plně respektovat zásadu proporcionality, subsidiarity a zlepšování právní úpravy. S ohledem na uvedené zásady a právní omezení pro opatření EU stanovené ve Smlouvách se návrh směrnice zaměřuje na podporu členských států při zlepšování a prosazování pracovních podmínek stážístů a boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi.

Tato směrnice se vztahuje na všechny stážísty, kteří jsou v pracovním poměru ve smyslu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami a/nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, a to bez ohledu na druh stáže. Navrhovaná směrnice je doplněna návrhem posíleného doporučení Rady<sup>13</sup>, který se vztahuje na všechny stážísty a zabývá se širšími otázkami kvality a inkluzivnosti, včetně přístupu k sociální ochraně. Navrhované doporučení Rady se vztahuje na stážísty, kteří jsou pracovníky, pouze v rozsahu, v jakém nejsou v právu EU stanovena rovnocenná nebo příznivější ustanovení.

Návrh směrnice řeší dvě problematické a protiprávní situace, které byly zjištěny u všech druhů stáží v EU:

- Pokud se stáže **využívají k zamýšlenému účelu**, tj. nabízejí stážístům příležitost získat praktické zkušenosti a odbornou praxi, zlepšit své dovednosti a získat přístup na trh práce, ale nejsou v souladu s platnými právními předpisy EU nebo vnitrostátními právními předpisy, jedná se o **stáže, které nedodržují právní předpisy**. V těchto případech nemají stážísté všechna práva, která jim náleží. Jak je uvedeno v doprovodné zprávě o posouzení dopadů, důkazy o nedodržování právních předpisů byly zjištěny v celé EU. Kromě toho je pravděpodobné, že nedodržování právních předpisů není dostatečně hlášeno kvůli složitosti regulačních přístupů v členských státech, jejich obecně slabému prosazování a specifickým překážkám, které brání stážístům podnikat právní kroky nebo podávat stížnosti (např. krátká doba trvání smluv; potřeba zajistit si stabilnější postavení na trhu práce; skutečná nebo domnělá závislost na zaměstnavateli; strach z negativních důsledků právních kroků nebo podání stížnosti nebo chybějící kanály pro oznamování nebo nedostatečný přístup k zastoupení).
- Pokud se údajné stáže **nevyužívají k zamýšlenému účelu** a nahrazují místa řádných zaměstnanců, jedná se o **zastírání řádných pracovních poměrů stážemi**. V těchto případech poskytovatelé stáží obcházejí právní předpisy EU nebo vnitrostátní právní předpisy a kolektivní smlouvy, které se vztahují na řádné zaměstnance.

Problematické a protiprávní využívání stáží narušuje pracovní podmínky stážístů i řádných zaměstnanců a poškozují sociální spravedlnost. Může také mezi poskytovateli stáží vytvářet nerovné podmínky, což představuje problém pro podniky, včetně malých a středních podniků. Využívání stáží nedodržujících právní předpisy nebo zastírání řádných pracovních poměrů stážemi představuje pro zaměstnavatele opatření ke snížení nákladů, které vytváří situaci nekalé konkurenční výhody oproti zaměstnavatelům, kteří právní předpisy dodržují.

<sup>13</sup> COM(2024) 133.

Protiprávní ujednání o stážích, zejména řádné pracovní poměry, jež jsou zastírány stážemi, jsou také zátěží pro veřejné příjmy v důsledku ušlých příspěvků na sociální zabezpečení a plateb daní.

Na základě výsledků hodnocení rámce kvality stáží, dalšího shromažďování důkazů a dvoufázové konzultace se sociálními partnery EU v souladu s článkem 154 SFEU se navrhovaná směrnice zaměřuje na dosažení níže uvedených specifických cílů.

#### *Zlepšování a prosazování pracovních podmínek stážistů*

Navrhovaná směrnice stanoví zásadu zákazu diskriminace, která má zajistit, aby se stážisty nebylo zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci ve stejném zařízení, pokud jde o pracovní podmínky (včetně odměňování), pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Navrhovaná směrnice obsahuje řadu ustanovení, která pomáhají stážistům hájit jejich práva jako „zaměstnanců“. Zajišťuje například, aby se zástupci zaměstnanců mohli zapojit do řízení s cílem prosadit práva stážistů. Zavádí povinnost členských států zřídit kanály, kterými budou moci stážisté nezákonné postupy a nevyhovující pracovní podmínky oznámit.

#### *Boj proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi*

Navrhovaná směrnice vyžaduje, aby členské státy zajistily účinné kontroly a inspekce prováděné příslušnými orgány s cílem odhalit zastírání řádných pracovních poměrů stážemi a přijmout donucovací opatření. Aby mohly určit, zda stáž představuje řádný pracovní poměr, který je zastírán stážemi, musely by příslušné orgány při celkovém posouzení zohlednit soubor orientačních ukazatelů stanovených na úrovni EU. Pro usnadnění tohoto posouzení musí zaměstnavatelé poskytnout příslušným orgánům přístup k určitým informacím, včetně počtu stáží, jejich délky a pracovních podmínek. Členské státy jsou rovněž povinny stanovit omezení pro nadměrnou dobu trvání stáže a opakované stáže včetně po sobě jdoucích stáží u téhož zaměstnavatele. To pomůže vnitrostátním orgánům odhalit možné zastírání řádných pracovních poměrů stážemi. Navrhovaná směrnice dále požaduje, aby členské státy zajistily, že zaměstnavatelé zvýší transparentnost tím, že v oznámeních o volných místech pro stážisty a inzerátech stáží uvedou informace o očekávaných úkolech a pracovních podmínkách, včetně odměňování, sociální ochrany a prvků vzdělávání a odborné přípravy.

#### • **Soulad s platnými předpisy v této oblasti politiky**

V rámci Evropského roku dovedností se EU rozhodla prosazovat myšlení, v němž je prohlubování dovedností a zvyšování kvalifikace normou. Odstranění nedostatků v dovednostech a řešení nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi v celé EU zvýší konkurenceschopnost, zejména u mikropodniků a malých a středních podniků, neboť lépe sladí potřeby zaměstnavatelů s dovednostmi a ambicemi lidí. Rovný přístup k rozvoji dovedností a k učení se práci pomůže snížit nerovnosti, zejména tím, že umožní lidem plně se zapojit do hospodářství a společnosti. Evropský rok dovedností navazuje na Evropský rok mládeže, který zdůraznil nutnost poskytnout další podněty k vytváření kvalitních pracovních příležitostí pro mladé lidi v souladu s jedenácti cíli Strategie EU pro mládež na období 2019–2027<sup>14</sup>. Komise se ve svém sdělení o Evropském roce mládeže 2022 zavázala, že v roce 2024 aktualizuje svůj rámec kvality stáží, aby řešil i otázky, jako je spravedlivé odměňování a přístup k sociální ochraně<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> [Úř. věst.](#) C 456, 18.12.2018, s. 16.

<sup>15</sup> COM(2024) 1 final.

V balíčku právních předpisů na podporu zaměstnanosti mladých lidí<sup>16</sup>, který Komise předložila v červenci 2020, byla navržena doporučení týkající se „mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi“<sup>17</sup> a modernizovaného evropského rámce pro odborné vzdělávání a přípravu, která Rada přijala<sup>18</sup>. První z nich výslovně doporučuje, aby nabídky stáží splňovaly minimální standardy stanovené v rámci kvality stáží. Druhé doporučení stanoví klíčové zásady pro zajištění toho, aby se odborné vzdělávání a příprava rychle přizpůsobovaly potřebám trhu práce a poskytovaly mladým lidem a dospělým kvalitní vzdělávací příležitosti. Klade velký důraz na lepší příležitosti k učení se práci a lepší zajištění kvality.

Podobně jako stáže je i učňovská příprava důležitou cestou k usnadnění přechodu na trh práce. Balíček právních předpisů na podporu zaměstnanosti mladých lidí dal učňovské přípravě nový impuls, mimo jiné prostřednictvím Evropské aliance pro učňovskou přípravu<sup>19</sup>.

Tyto iniciativy byly zaměřeny na zlepšení kvality a účinnosti opatření EU na podporu zaměstnanosti mladých lidí a jsou podporovány z prostředků EU. Provádějí mimo jiné první a čtvrtou zásadu evropského pilíře sociálních práv. Tyto zásady stanoví právo na „kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení“ a právo mladých lidí na „další vzdělávání, učňovskou přípravu, stáž nebo na nabídku pracovního místa dobré kvality do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení svého vzdělávání“.

Pracovní a sociální *acquis* EU stanoví minimální normy prostřednictvím řady právních nástrojů. Cílem ustanovení o prosazování obsažených v tomto návrhu směrnice je zajistit, aby stážisté, kteří jsou pracovníky, mohli těchto práv požívat. Pro tyto stážisty jsou důležité zejména níže uvedené právní nástroje na úrovni EU:

- Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách<sup>20</sup> stanoví opatření, která mají zajistit řádné pracovní podmínky osob, které pracují v nestandardních formách zaměstnání. To zahrnuje právo na podrobné písemné informace o podstatných aspektech jejich práce. Minimální normy stanovené ve směrnici jsou zvláště důležité pro stážisty vzhledem k obvykle omezené době trvání jejich pracovního poměru a zranitelnému postavení na trhu práce.
- Cílem směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou<sup>21</sup> je zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou (včetně stážistů) oproti srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou. Směrnice vytváří právní rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z používání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou. Zajišťuje také přístup zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou k

---

<sup>16</sup> COM(2020) 276 final.

<sup>17</sup> Úř. věst. C 372, 4.11.2020, s. 1.

<sup>18</sup> Úř. věst. C 417, 2.12.2020, s. 1.

<sup>19</sup> [K dispozici on-line.](#)

<sup>20</sup> Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105.

<sup>21</sup> Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43. Ustanovení 2 směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou uvádí, že členské státy po projednání se sociálními partnery nebo sociální partneři mohou stanovit, že se směrnice nepoužije na vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání nebo na pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání.

vhodným možnostem vzdělávání a k informacím o volných pracovních místech v podniku, aby si mohli zajistit stálé místo.

- Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU<sup>22</sup> vytváří rámec pro zlepšení přiměřenosti minimálních mezd v členských státech se zákonnou minimální mzdou. Jejím cílem je rovněž podporovat kolektivní vyjednávání ve všech členských státech a zároveň zlepšit účinný přístup pracovníků k ochraně, kterou minimální mzdy poskytují, ať už formou zákonné minimální mzdy, nebo stanovením v kolektivních smlouvách. Směrnice stanoví, že pokud členské státy povolí odlišnou výši zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků, zajistí, aby byly uvedené odchylky v souladu se zásadami nediskriminace a proporcionality.
- Rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci<sup>23</sup> stanoví hlavní zásady pro podporu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaručuje minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví v celé EU. Rámcová směrnice potvrzuje, že pokud jde o bezpečné pracoviště, platí pro zaměstnance a stážisty stejná pravidla, přičemž uvedenou směrnicí doprovázejí další směrnice zaměřené na specifické aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Směrnice Rady, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání<sup>24</sup>, stanoví obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání a povolání. Zakazuje zejména diskriminaci mladých stážistů z důvodu jejich věku.

Doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně<sup>25</sup> doporučuje členským státům, aby zajistily, že pracovníci (včetně stážistů, kteří jsou pracovníky) i osoby samostatně výdělečně činné budou mít přístup k účinné a přiměřené sociální ochraně. Doporučení se vztahuje na dávky v nezaměstnanosti, nemocenské dávky a dávky zdravotní péče, dávky v mateřství a otcovské dávky, dávky v invaliditě, dávky ve stáří a pozůstalostní dávky a dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Doporučení Rady o Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu<sup>26</sup> stanoví čtrnáct kritérií pro vymezení kvalitní a efektivní učňovské přípravy, která zajišťuje rozvoj dovedností souvisejících s určitou prací i osobní rozvoj učňů. Zohledňuje rozmanitost systémů odborného vzdělávání a přípravy v EU. V některých případech mohou do oblasti působnosti této směrnice patřit také učni, na které se vztahuje Evropský rámec pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu, pokud spadají pod pojem „pracovník“, jak je definován právními předpisy, kolektivními smlouvami a/nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora EU.

#### • **Soulad s ostatními politikami Unie**

Návrh je v souladu s nejnovějšími politikami EU, jejichž cílem je posílit postavení lidí prostřednictvím vzdělávání, odborné přípravy a dovedností. Evropská agenda dovedností<sup>27</sup>

<sup>22</sup> Úř. věst. L 275, 25.10.2022, s. 33.

<sup>23</sup> Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1.

<sup>24</sup> Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16.

<sup>25</sup> Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1.

<sup>26</sup> Úř. věst. C 153, 2.5.2018, s. 1.

<sup>27</sup> COM(2020) 274 final.

usiluje o posílení udržitelné konkurenceschopnosti EU, zajištění sociální spravedlnosti a podporu odolnosti mladých lidí.

Návrh je rovněž v souladu s návrhem doporučení Rady „Evropa v pohybu“ – příležitosti vzdělávací mobility pro všechny ze dne 15. listopadu 2023<sup>28</sup>. Cílem je zpřístupnit vzdělávací příležitosti v celé EU všem mladým lidem, včetně mladých lidí s omezenými příležitostmi, jako jsou osoby se zdravotním postižením. Návrh také podporuje atraktivitu EU jako vzdělávací destinace pro talenty ze zemí mimo EU.

Finanční investice do prohlubování dovedností a změn kvalifikace jsou ústředním prvkem Evropského sociálního fondu plus (ESF+), Nástroje pro oživení a odolnost, Fondu pro spravedlivou transformaci, programu Erasmus+ a programu Digitální Evropa. Rozvoj dovedností podporují také investice Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR) do infrastruktury a vybavení pro vzdělávání a odbornou přípravu.

Tato iniciativa je také jedním z opatření stanovených v akčním plánu Komise pro řešení nedostatku dovedností a pracovních sil v EU<sup>29</sup>.

## **2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA**

### **• Právní základ**

Návrh vychází z ustanovení čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU, které umožňuje přijetí směrnic stanovících minimální požadavky, pokud jde mimo jiné o „pracovní podmínky“, jak je uvedeno v čl. 153 odst. 1 písm. b) SFEU, přičemž je třeba se zdržet ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků. Vzhledem k tomu, že neobsahuje opatření, která by přímo ovlivňovala výši odměny, plně respektuje omezení, která pro opatření Unie stanoví čl. 153 odst. 5 SFEU.

### **• Subsidiarita (v případě nevýlučné pravomoci)**

Rámec kvality stáží z roku 2014 pomohl členským státům, a zejména těm státům, které mají méně rozvinuté systémy stáží, provést politické a legislativní změny. Ve všech členských státech však přetrvávají značné problémy v oblasti využívání a kvality stáží a přístupu k nim. Iniciativa EU může pomoci koordinovat úsilí členských států a zaměřit je na opatření, která mohou řešit konkrétní problémy zjištěné u všech druhů stáží. Pouze opatření EU může stanovit společná pravidla, která vytvoří jednotný rámec zásad a minimálních standardů ve všech členských státech. Tato iniciativa by podpořila vzestupnou sociální konvergenci členských států a lepší prosazování stávajících pracovních práv, což by přispělo k rovnějším podmínkám pro stážisty a poskytovatele stáží v EU.

Opatření pouze na úrovni členských států, která by reagovala na potřebu prosazovat pracovní podmínky stážistů a bojovat proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi, by nevedla nutně k téže úrovni ochrany, pokud jde o transparentnost a předvídatelnost, a mohly by vzrůst rozdíly mezi členskými státy. Zjištěné výzvy je proto třeba řešit na úrovni EU.

Navrhovaná směrnice je založena na minimální harmonizaci vnitrostátních systémů, která respektuje možnost členských států stanovit náročnější standardy a umožňuje, aby prováděním navrhované směrnice byli pověřeni sociální partneři. V souladu s čl. 153 odst. 2

<sup>28</sup> COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

<sup>29</sup> COM(2024) 131.



písm. b) SFEU podpoří a doplní činnost členských států prostřednictvím minimálních požadavků, které se uplatní postupně.

- **Proporcionalita**

Tento návrh stanoví minimální požadavky, čímž se zajistí, že míra zásahu se omezí na minimum, jež je nezbytné k dosažení cílů návrhu. Členské státy, které již zavedly příznivější pravidla než ta, která jsou uvedena v tomto návrhu, je nebudou muset měnit ani stanovovat pravidla méně příznivá. Členské státy se rovněž mohou rozhodnout jít nad rámec minimálních norem stanovených v tomto návrhu. Náklady spojené s tímto návrhem jsou přiměřené a odůvodněné s ohledem na cíl posílit prosazování pracovních podmínek stážistů.

Zásada proporcionality je s ohledem na rozsah a povahu zjištěných problémů dodržena. Například zaměstnavatelé musí poskytovat informace o stážích příslušným orgánům pouze na vyžádání. Posouzení dopadů doprovázející tuto iniciativu vyhodnotilo a porovnávalo možnosti politiky z hlediska jejich proporcionality ve vztahu k výchozímu scénáři. Upřednostňovaná možnost ponechává členským státům prostor pro stanovení metody a formy zásahu k dosažení cílů. Nepřekračuje tedy rámec toho, co je nezbytné pro řešení zjištěných problémů a dosažení specifických cílů.

- **Volba nástroje**

Ustanovení čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) SFEU výslovně uvádí, že právním nástrojem použitým ke stanovení minimálních požadavků ohledně pracovních podmínek, které členské státy postupně uplatní, jsou směrnice.

### **3. VÝSLEDKY HODNOCENÍ *EX POST*, KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ**

- **Hodnocení *ex post* / kontroly účelnosti platných právních předpisů**

V letech 2022–2023 bylo provedeno hodnocení<sup>30</sup> týkající se doporučení Rady z roku 2014 k rámci kvality stáží. Ačkoli stáže jsou pro mladé lidi i nadále důležitou cestou na trh práce, hodnocení zjistilo prostor pro zlepšení, pokud jde o provádění zásad rámce kvality stáží v praxi, jakož i o monitorování a prosazování příslušných vnitrostátních právních předpisů upravujících stáže. Různé skupiny zúčastněných stran považovaly za nutné dále posílit práva stážistů, pokud jde o odměňování a sociální ochranu.

- **Konzultace se zúčastněnými stranami**

V roce 2022 proběhly konkrétní konzultační činnosti jako součást hodnocení rámce kvality stáží, které Komise vypracovala v roce 2023<sup>31</sup>, zejména prostřednictvím průzkumu veřejné konzultace. Součástí hodnocení byly také cílené konzultace s vnitrostátními a regionálními orgány odpovědnými za politiky vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti, se sociálními partnery, poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy, akademickými odborníky zabývajícími se otázkami trhu práce, organizacemi zastupujícími mladé lidi, mladými (bývalými, současnými i potenciálními budoucími) stážisty a dalšími zúčastněnými stranami na úrovni EU a na vnitrostátní a regionální úrovni. K oslovení všech těchto zúčastněných stran byly použity různé konzultační činnosti a metody, například rozhovory, cílená konzultační setkání, cílený průzkum mezi stážisty a případové studie.

---

<sup>30</sup> Evropská komise (2023), Hodnocení doporučení Rady k rámci kvality stáží ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

<sup>31</sup> Evropská komise (2023), Hodnocení doporučení Rady k rámci kvality stáží ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

K tomuto návrhu se uskutečnila dvoufázová konzultace se sociálními partnery EU podle článku 154 SFEU. V první fázi, která proběhla ve dnech 11. července až 15. září 2023, byli sociální partneři konzultováni ohledně nutnosti a možného směřování opatření EU<sup>32</sup>. Ve druhé fázi, která se uskutečnila ve dnech 28. září až 9. listopadu 2023, konzultovala Komise se sociálními partnery cíle a možné právní formy opatření EU<sup>33</sup>. Odborové svazy uvítaly záměr Komise aktualizovat rámec kvality stáží. Domnívaly se, že ačkoli zásady rámce kvality stáží zůstávají relevantní, stážísté potřebují závaznou ochranu (v podobě směrnice), která by zajistila spravedlivou odměnu, pracovní podmínky a sociální ochranu. Tato směrnice by měla zajistit přístup ke všem právům, která mají řádní zaměstnanci podle stávajících právních předpisů EU. Odborové svazy zdůraznily, že hlavním cílem opatření EU musí být stanovení závazných minimálních standardů pro stáže v EU a vytvoření rovných podmínek odrazujících od zneužívání. Zaměstnavatelé zastávali názor, že zásady rámce kvality stáží z roku 2014 jsou i nadále relevantní. Měli za to, že by se měl klást větší důraz na jeho provádění a monitorování, revidované doporučení Rady by však podle jejich názoru zajistilo náležitou rovnováhu mezi prosazováním minimálních standardů a zachováním flexibility. Zaměstnavatelé podpořili cíle zaměřené na řešení problematického využívání stáží, zlepšení kvality stáží a podporu přístupu k nim. Zaměstnavatelé rovněž upozornili na nedostatek údajů, zejména o stážích na volném trhu, a na souvislost mezi odměnou a kvalitou stáží. Sociální partneři se neshodli na zahájení jednání o uzavření dohody na úrovni Unie v souladu s článkem 155 SFEU.

Kromě toho byl v rámci studie, která zkoumala kontext, problémy a možná řešení v souvislosti s kvalitou stáží v EU, proveden on-line průzkum mezi vnitrostátními zúčastněnými stranami. Cílem bylo shromáždit informace o současné praxi podniků v oblasti stáží a určit osvědčené postupy zavedené v členských státech a jejich dopad na kvalitu stáží. Průzkum probíhal ve dnech 15. června až 8. září 2023 a byl zaměřen na vnitrostátní orgány veřejné správy, vnitrostátní sdružení podniků/zaměstnavatelů, jednotlivé podniky, vnitrostátní odborové svazy, vnitrostátní organizace mládeže, organizace občanské společnosti a vzdělávací instituce. Byly rovněž provedeny cílené rozhovory se zúčastněnými stranami na úrovni EU.

Specializovaný průzkum formou „panelové diskuse malých a středních podniků“ provedlo Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování (GR EMPL), Generální ředitelství pro vnitřní trh, průmysl, podnikání a malé a střední podniky (GR GROW), Výkonná agentura Evropské rady pro inovace a pro malé a střední podniky (EISMEA) za podpory sítě Enterprise Europe Network v období od 12. října do 9. listopadu 2023.

Bleskový průzkum Eurobarometr (523)<sup>34</sup> šetřil, jak mladí lidé vnímají svou integraci na trhu práce, se zvláštním zaměřením na stáže. Ve dnech 15. až 24. března 2023 na internetový průzkum odpovědělo 26 334 osob ve věku 18 až 35 let ze všech členských států.

- **Sběr a využití výsledků odborných konzultací**

Návrh směrnice vychází z několika studií, které byly provedeny na základě analýzy této iniciativy:

- předběžné výsledky studie zadané externím odborníkům: „Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of

---

<sup>32</sup> [K dispozici on-line.](#)

<sup>33</sup> [K dispozici on-line.](#)

<sup>34</sup> [Eurobarometr: stáže pomáhají mladým lidem získat první zaměstnání \(europa.eu\).](#)

traineeships in the EU“ (Studie zkoumající souvislosti, problémy a možná řešení, pokud jde o kvalitu stáží v EU), kterou vypracovalo konsorcium společností Ernst & Young (EY), Centre of European Policy Studies (CEPS) a Open Evidence (připravuje se),

- externí studie na podporu hodnocení rámce kvality stáží, závěrečná zpráva, leden 2023<sup>35</sup>,
- bleskový průzkum Eurobarometr o tom, jak mladí lidé vnímají svou integraci na trhu práce, se zvláštním zaměřením na stáže<sup>36</sup>.

Zohledněno bylo také legislativní usnesení o kvalitních stážích v EU, které v roce 2023 přijal z vlastního podnětu Evropský parlament, a to ve spojení s příslušným posouzením evropské přidané hodnoty vypracovaným jeho výzkumnou službou<sup>37</sup>.

#### • **Posouzení dopadů**

V souladu se svou politikou pro zdokonalování tvorby právních předpisů provedla Komise posouzení dopadů<sup>38</sup>. Posouzení poskytlo strukturovanou analýzu problémů v oblasti politiky, odpovídajících cílů a možností politiky a posoudilo jejich dopad. Zohlednilo subsidiaritu, účinnost, účelnost, soudržnost a proporcionalitu určených možností a způsob monitorování a hodnocení iniciativy v budoucnosti. Tato práce byla podpořena strukturovanou konzultací v rámci Komise prostřednictvím meziútvarové řídicí skupiny<sup>39</sup> a výše zmíněnou připravovanou „Studii zkoumající souvislosti, problémy a možná řešení, pokud jde o kvalitu stáží v EU“.

Posouzení dopadů určilo tři problémy: 1) problematické využívání stáží ze strany poskytovatelů stáží; 2) nízkou kvalitu stáží a 3) nerovný přístup ke stážím. V rámci posouzení dopadů byly zkoumány tři možnosti politiky, které kombinovaly legislativní i nelegislativní opatření zaměřená na cíle iniciativy, pokud jde o prosazování příslušných práv stážistů, předcházení problematickému využívání stáží, zajištění spravedlivých pracovních podmínek, zlepšení vzdělávacího obsahu, zlepšení přístupu ke stážím a jejich inkluzivnost. Při posuzování dopadu jednotlivých možností byly zohledněny také potenciální nezamýšlené důsledky jednotlivých možností politiky, včetně dopadu na nabídku stáží.

Upřednostňovanou možností politiky, která byla určena v posouzení dopadů, je balíček sestávající ze směrnice vztahující se na stážisty, kteří jsou pracovníky podle práva EU, a aktualizovaného doporučení Rady, které se vztahuje na všechny stážisty. Očekává se, že tento balíček přinese stážistům sociální výhody tím, že omezí problematické a nekvalitní stáže prostřednictvím rovného zacházení, spravedlivějšího odměňování a sociální ochrany alepší přístup ke stážím, zejména pro osoby ve zranitelném postavení, včetně osob se zdravotním postižením, osob žijících ve venkovských, odlehlých a nejvzdálenějších regionech, osob ze znevýhodněného socioekonomického prostředí a/nebo z rodin migrantů, osob z romské komunity a osob s nižším dosaženým vzděláním. Upřednostňovaná varianta by měla poskytovatelům stáží přinést ekonomické výhody, jako je spravedlivější tržní soutěž, zvýšení

<sup>35</sup> [K dispozici on-line.](#)

<sup>36</sup> [K dispozici on-line.](#)

<sup>37</sup> Kvalita stáží v EU – posouzení evropské přidané hodnoty. K dispozici [on-line.](#)

<sup>38</sup> Pracovní dokument útvarů Komise, Zpráva o posouzení dopadů (2024), doprovodný dokument k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšování a prosazování pracovních podmínek stážistů a boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi a k návrhu doporučení Rady k posílenému rámci kvality stáží (připravuje se).

<sup>39</sup> Včetně Právní služby, Generálního sekretariátu, GŘ CNECT, GŘ EAC, JRC, GŘ COMM, GŘ GROW, GŘ JUST, GŘ REGIO a GŘ AGRI.

produktivity a konkurenceschopnosti díky kvalifikovanějším a rozmanitějším pracovním silám a nižším nákladům na vyhledávání, sladování nabídky a poptávky a nábor. Pokud jde o náklady spojené s upřednostňovanou možností, týkají se možného zvýšení nákladů práce, nákladů na přizpůsobení a případných nákladů vyplývajících ze správních nebo soudních řízení. Očekává se, že vnitrostátní rozpočty a státní správa budou mít prospěch ze zvýšených daňových příjmů a příspěvků na sociální zabezpečení a ze snížených výdajů na sociální ochranu a aktivaci.

Posouzení dopadů bylo nejprve projednáno s Výborem pro kontrolu regulace Evropské komise dne 13. prosince 2023. Dne 1. února 2024 byla výboru předložena revidovaná zpráva o posouzení dopadů. Dne 22. února 2024 vydal výbor kladné stanovisko s výhradami<sup>40</sup>. Zbývající připomínky byly následně řešeny dalším upřesněním omezení týkajících se použitých údajů, rozšířením diskusí o rovných podmínkách a otázkách hospodářské soutěže a poskytnutím dalších cílených vysvětlení k popisu a posouzení jednotlivých možností politiky.

- **Základní práva**

Listina základních práv Evropské unie zaručuje širokou škálu zaměstnaneckých práv. Cíle tohoto návrhu jsou v souladu s Listinou. Zakotvením zásady zákazu diskriminace stážitů a stanovením opatření k boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi by návrh posílil článek 31 týkající se slušných a spravedlivých pracovních podmínek a článek 32 týkající se ochrany mladých lidí při práci, který stanoví, že mladí lidé přijatí do práce musí být chráněni před hospodářským vykořisťováním.

#### **4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY**

Návrh nevyžaduje dodatečné zdroje z rozpočtu EU.

#### **5. OSTATNÍ PRVKY**

- **Způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv**

Navrhuje se, aby členské státy provedly navrhovanou směrnici ve vnitrostátním právu dva roky po jejím přijetí a prostřednictvím databáze MNE (vnitrostátní opatření k provedení) sdělily Komisi vnitrostátní prováděcí opatření. V souladu s čl. 153 odst. 3 SFEU mohou provedením prostřednictvím kolektivních smluv pověřit sociální partnery. Komise je připravena poskytnout členským státům při provádění navrhované směrnice technickou podporu.

Komise navrhuje, že provede přezkum provádění navrhované směrnice pět let po uplynutí lhůty pro její provedení ve vnitrostátním právu a dle potřeby navrhne legislativní změny. Pokrok při dosahování cílů iniciativy bude sledován pomocí řady klíčových ukazatelů, které se k těmto politickým cílům vztahují. Tyto ukazatele a související zdroje údajů jsou uvedeny v příloze 15 posouzení dopadů. Rámec monitorování bude ještě upraven podle konečných právních a prováděcích požadavků a lhůt.

---

<sup>40</sup> Výbor pro kontrolu regulace, druhé stanovisko „kladné s výhradami“ k posouzení dopadů rámce kvality stáží ze dne 28. února 2024 (bude zveřejněno).

- **Informativní dokumenty**

Členské státy mohou k provedení navrhované směrnice ve vnitrostátním právu použít různé právní nástroje, a proto je opodstatněné požadovat, aby členské státy k oznámení svých prováděcích opatření připojily jeden nebo více dokumentů. Ty by měly vysvětlit vztah mezi jednotlivými částmi navrhované směrnice a odpovídajícími částmi vnitrostátních nástrojů přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu v souladu se společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech<sup>41</sup>.

- **Podrobné vysvětlení konkrétních ustanovení návrhu**

### *Kapitola I – Obecná ustanovení*

#### *Článek 1 – Předmět*

Toto ustanovení vymezuje předmět směrnice, kterým je stanovení společného rámce zásad a opatření pro zlepšení a prosazování pracovních podmínek stážistů a boj proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi.

#### *Článek 2 – Definice*

Toto ustanovení vymezuje několik výrazů a pojmů nezbytných pro výklad ustanovení směrnice („stáž“, „stážista“, „řádný pracovní poměr“ a „řádný zaměstnanec“).

### *Kapitola II – Rovné zacházení*

#### *Článek 3 – Zásada zákazu diskriminace*

Článek 3 zakotvuje zásadu zákazu diskriminace stážistů. Požaduje, aby členské státy zavedly opatření, která zajistí, že stážisté nebudou diskriminováni, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování. Odlišné zacházení však mohou odůvodnit objektivní důvody, jako jsou odlišné úkoly, nižší odpovědnost, intenzita práce nebo váha prvku vzdělávání a odborné přípravy.

Toto ustanovení se použije jako doplněk k zásadě zákazu diskriminace stanovené ve směrnici o pracovních poměrech na dobu určitou, která stanoví rovné zacházení se zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou a srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou ve stejném zařízení, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Doplnkové ustanovení směrnice je nezbytné jednak proto, že směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou umožňuje členským státům vyloučit z její působnosti některé stážisty, a jednak proto, aby bylo zajištěno, že zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve srovnatelném postavení bude možné použít jako srovnatelné zaměstnance.

### *Kapitola III – Řádné pracovní poměry, jež jsou zastírány stážemi*

#### *Článek 4 – Opatření k boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi*

Toto ustanovení vyžaduje, aby členské státy přijaly vhodná opatření k boji proti fenoménu zastírání řádných pracovních poměrů stážemi. Členské státy musí zavést ustanovení o

---

<sup>41</sup> Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

účinných kontrolách a inspekcích prováděných příslušnými orgány s cílem odhalit případy, kdy zastírání řádných pracovních poměrů stáží vede k nižší úrovni ochrany pracovníků, včetně pracovních podmínek a odměňování, a v takových případech přijmout opatření.

#### *Článek 5 – Posuzování řádných pracovních poměrů, jež jsou zastírány stáží*

Tento článek vyžaduje, aby příslušné orgány při určování toho, zda je řádný pracovní poměr zastírán stáží, provedly celkové posouzení všech relevantních skutečností. Toto posouzení by mělo zohlednit různé faktory, jako je doba trvání, existence významného prvku vzdělávání a odborné přípravy, rovnocenná úroveň úkolů a odpovědnosti a to, zda zaměstnavatel požaduje pro stáž předchozí pracovní praxi.

Dále stanoví informační povinnost zaměstnavatelů vůči příslušným orgánům, která má těmto orgánům pomoci provést posouzení. Tato povinnost se uplatní pouze na žádost ze strany orgánů. Musí být poskytnuty informace o počtu a délce stáží, pracovních podmínkách (včetně odměňování), prvku vzdělávání a odborné přípravy a oznámeních o volných místech pro stážisty.

Kromě toho článek stanoví, že členské státy musí pro účely posouzení stanovit omezení pro nadměrnou délku stáží, a vymezuje pravidla pro obsah oznámení o volných místech pro stážisty.

#### *Kapitola IV – Prosazování a podpůrná opatření*

#### *Článek 6 – Provádění a prosazování příslušného práva Unie*

Ustanovení článku 6 vyžaduje, aby členské státy přijaly opatření k provádění a prosazování práva EU, které se použije na pracovníky, i ve vztahu ke stážistům.

#### *Článek 7 – Právo na nápravu*

Toto ustanovení vyžaduje, aby členské státy zajistily přístup k účinnému a nestrannému mechanismu řešení sporů a právo na nápravu, včetně přiměřené náhrady, pokud budou porušena práva stážisty vyplývající ze směrnice nebo jiných právních předpisů EU, jež se vztahují na pracovníky.

#### *Článek 8 – Řízení jménem nebo na podporu stážistů*

Tento článek umožňuje zástupcům zaměstnanců účastnit se jménem nebo na podporu jednoho nebo více stážistů soudních nebo správních řízení za účelem prosazování práv stážistů, pokud s tím stážista nebo stážisté souhlasí. To by mělo stážistům pomoci překonat překážky související s náklady nebo procedurální překážky.

#### *Článek 9 – Ochrana před nepříznivým zacházením a následky*

Toto ustanovení stanoví ochranu stážistů a jejich zástupců před nepříznivým zacházením nebo nepříznivými důsledky z hlediska výkonu práv stanovených směrnicí, zejména pokud jde o propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Dále stanoví právo stážistů, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená ve směrnici, požádat zaměstnavatele o řádné odůvodnění propuštění. Pokud stážista uvede skutečnosti nasvědčující tomu, že k propuštění došlo z důvodu uplatňování jeho práv stanovených ve

směrnici, směrnice stanoví, že zaměstnavatel má povinnost prokázat, že se propuštění nebo rovnocenná opatření zakládala na jiných důvodech.

#### *Článek 10 – Sankce*

Tento článek vyžaduje, aby členské státy stanovily účinné, přiměřené a odrazující sankce za porušení povinností vyplývajících ze směrnice.

#### *Kapitola V – Závěrečná ustanovení*

#### *Článek 11 – Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení*

Tento článek objasňuje, že žádné ustanovení směrnice by nemělo být vykládáno tak, že snižuje ochranu pracovníků poskytovanou jinými nástroji, a dále že směrnice nepředstavuje platný důvod ke snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům, včetně stážístů. Rovněž umožňuje členským státům přijímat ustanovení, která jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější.

#### *Článek 12 – Provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování*

Toto ustanovení členským státům stanoví maximální lhůtu, kterou mají na provedení směrnice ve vnitrostátním právu a sdělení znění příslušných předpisů Komisi. Tato lhůta je stanovena v délce dvou let ode dne vstupu v platnost. Dále se zdůrazňuje, že členské státy musí zajistit odpovídající zapojení sociálních partnerů a mohou je pověřit uplatňováním směrnice.

#### *Článek 13 – Podávání zpráv a přezkum*

Tento článek vyžaduje, aby členské státy pět let po vstupu směrnice v platnost předložily Komisi informace potřebné k vypracování zprávy o jejím provádění, včetně údajů o stážích. Rovněž požaduje, aby Komise předložila zprávu Evropskému parlamentu a Radě a v případě potřeby k ní připojila legislativní návrh.

#### *Články 14 a 15 – Vstup v platnost a určení*

Tato ustanovení uvádí, že směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku a je určena členským státům.

## Návrh

**SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY****o zlepšování a prosazování pracovních podmínek stážistů a boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi („směrnice o stážích“)**

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru<sup>42</sup>,s ohledem na stanovisko Výboru regionů<sup>43</sup>,

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) V březnu 2014 přijala Rada doporučení k rámci kvality stáží (dále jen „doporučení z roku 2014“) s cílem stanovit na úrovni celé Unie standardy kvality stáží. Pro stáže doporučuje 21 zásad, jež mají zlepšit kvalitu stáží, zejména zajistit vysoce kvalitní obsah vzdělávání a odborné přípravy a odpovídající pracovní podmínky, které podpoří přechod ze vzdělávání do zaměstnání a zvýší zaměstnatelnost stážistů. Doporučení z roku 2014 se vztahuje na všechny stáže s výjimkou těch, které jsou součástí osnov formálního vzdělávání a odborné přípravy, a stáží, jejichž obsah je upraven vnitrostátními právními předpisy a jejichž absolvování je povinným požadavkem pro získání přístupu k určitým povoláním.
- (2) Doporučení Rady o Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu<sup>44</sup> obsahuje čtrnáct kritérií týkajících se kvalitní a efektivní učňovské přípravy, jejichž cílem je zajistit, aby systémy učňovské přípravy byly schopny reagovat na potřeby trhu práce a byly přínosné pro studující i pro zaměstnavatele. Patří mezi ně kritéria pro studijní a pracovní podmínky a kritéria pro rámcové podmínky.
- (3) Posílené záruky pro mladé lidi<sup>45</sup> mají zajišťovat, aby mladí lidé mladší 30 let obdrželi kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáže do čtyř

<sup>42</sup> Úř. věst. C, , s. . .<sup>43</sup> Úř. věst. C, , s. . .<sup>44</sup> Doporučení Rady ze dne 15. března 2018 o Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu (Úř. věst. C 153, 2.5.2018, s. 1).<sup>45</sup> Doporučení Rady ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi, 2020/C 372/01 (Úř. věst. C 372, 4.11.2020, s. 1).



měsíců od okamžiku, kdy se stali nezaměstnanými nebo ukončili vzdělávání. Doporučení z roku 2014 je důležitým referenčním bodem pro měření kvality nabídek stáží v rámci posílených záruk pro mladé lidi.

- (4) Nedostatek pracovních sil existuje v mnoha povoláních a na všech úrovních dovedností. Očekává se, že s předpokládaným poklesem počtu obyvatel v produktivním věku a zvyšující se poptávkou po některých povoláních důležitých pro ekologickou a digitální transformaci bude narůstat. K tomuto nedostatku přispívá i nižší účast mladých lidí na trhu práce. Kvalitní stáže mohou být vhodným způsobem prohlubování dovedností a/nebo změny kvalifikace pro osoby libovolného věku, které si mohou při práci osvojit praktické dovednosti, jež jim umožní vstoupit na trh práce nebo vykročit na profesní dráze novým směrem.
- (5) Stáže mohou mladým lidem pomoci získat praktické a odborné zkušenosti, zlepšit jejich zaměstnatelnost a usnadnit jim přechod do stabilního zaměstnání. Stáže jako takové představují důležitou cestu na trh práce. Pro zaměstnavatele jsou stáže příležitostí, jak přilákat, vyškolit a udržet si mladé lidi. Mohou snížit náklady na hledání a nábor kvalifikovaných zaměstnanců, pokud je stážistům po ukončení stáže nabídnuto řádné pracovní místo. Toho však lze dosáhnout pouze tehdy, pokud jsou stáže kvalitní a nabízejí důstojné pracovní podmínky.
- (6) Přetrvávají problémy týkající se problematického využívání stáží, včetně případů, kdy jsou místa řádných zaměstnanců zastírána stážemi, což uvedené pracovníky zbavuje jejich plných práv vyplývajících z práva Unie, vnitrostátních právních předpisů a kolektivních smluv a zároveň je vystavuje riziku, že se ocitnou v pasti nejistých pracovních podmínek. Zastírání pracovních poměrů stážemi narušuje hospodářskou soutěž mezi společnostmi tím, že znevýhodňuje zaměstnavatele, kteří dodržují právní předpisy, vede k obcházení povinností zaměstnavatelů týkajících se daní a sociálního zabezpečení a k nahrazování stálých pracovních míst. V jiných případech zaměstnavatelé „skutečných“ stážistů nemusí plnit všechny požadavky vyplývající z práva Unie, vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí, čímž je zbavují jejich plných práv.
- (7) Kromě toho je u stážistů méně pravděpodobné, že budou hájit svá práva vzhledem ke svému zranitelnému postavení na trhu práce. K hlavním faktorům, které vedou k problematickému využívání stáží, patří neexistence, složitost nebo různorodost regulačních rámců pro stáže v různých členských státech spolu s nedostatečným prosazováním vnitrostátních právních předpisů a nedostatečnou kapacitou pro kontroly a inspekce, jakož i nejasností ohledně orgánu odpovědného za kontrolu a prosazování.
- (8) Z důkazů vyplývá, že významná část stážistů má ve srovnání s řádnými zaměstnanci méně příznivé pracovní podmínky, včetně pracovní doby, nároků na dovolenou, přístupu k vybavení, jakož i odměny.
- (9) Na úrovni Unie stanoví rámec pro ochranu pracovníků stávající právní nástroje, včetně směrnic o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách<sup>46</sup>, o přiměřených minimálních mzdách<sup>47</sup>, o pracovní době<sup>48</sup>, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci<sup>49</sup>, o

---

<sup>46</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105).

<sup>47</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (Úř. věst. L 275, 25.10.2022, s. 33).

<sup>48</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

rovnosti a zákazu diskriminace<sup>50</sup>, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob<sup>51</sup>, o informování zaměstnanců a projednávání s nimi<sup>52</sup>, o pracovních poměrech na dobu určitou<sup>53</sup>, o částečném pracovním úvazku<sup>54</sup>, o vysílání pracovníků<sup>55</sup> a o agenturním zaměstnávání<sup>56</sup>. Tento právní rámec se v plném rozsahu vztahuje na stážisty, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru ve smyslu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie. Právní rámec Unie zahrnuje také doporučení týkající se kvality stáží<sup>57</sup> a učňovské přípravy<sup>58</sup> a přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně<sup>59</sup>.

- (10) Konference o budoucnosti Evropy<sup>60</sup> předložila návrh týkající se zajištění souladu stáží a pracovních míst pro mladé lidi se standardy kvality, a to i v oblasti odměňování, a zákazu neplacených stáží na trhu práce a mimo formální vzdělávání.
- (11) Evropský parlament přijal v červnu 2023 usnesení podle článku 225 Smlouvy o fungování EU s doporučeními Komise o kvalitních stážích<sup>61</sup>. Ve svém usnesení vyzval Komisi, aby „aktualizovala a posílila rámec kvality stáží z roku 2014 a aby z něj učinila silnější legislativní nástroj“. Dále Komisi vyzval, aby do aktualizovaného rámce kvality stáží začlenila další zásady. Konkrétně Evropský parlament vyzval Komisi, aby „navrhla směrnici o stážích na otevřeném trhu práce, stážích v rámci aktivních politik na trhu práce a stážích, které jsou povinnou součástí odborné přípravy, s cílem zajistit minimální normy kvality, včetně pravidel týkajících se délky stáží, přístupu k sociálnímu zabezpečení v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, jakož i odměňování, které zajistí důstojnou životní úroveň, aby se zabránilo vykořisťujícím praktikám“.

---

<sup>49</sup> Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1).

<sup>50</sup> Mimo jiné: směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16).

<sup>51</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem (Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79).

<sup>52</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství – Společné prohlášení Evropského parlamentu, Rady a Komise o zastupování zaměstnanců (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29).

<sup>53</sup> Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43).

<sup>54</sup> Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – příloha: Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku (Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 9).

<sup>55</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 173, 9.7.2018, s. 16).

<sup>56</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

<sup>57</sup> Doporučení Rady ze dne 10. března 2014 k rámci kvality stáží (Úř. věst. C 88, 27.3.2014, s. 1).

<sup>58</sup> Doporučení Rady ze dne 15. března 2018 o Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu (Úř. věst. C 153, 2.5.2018, s. 1).

<sup>59</sup> Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1).

<sup>60</sup> [Zpráva o konečném výsledku – květen 2022.](#)

<sup>61</sup> Usnesení Evropského parlamentu ze dne 14. června 2023 obsahující doporučení Komisi o kvalitních stážích v Unii (2020/2005(INL)).

- (12) Komise uskutečnila dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery na úrovni Unie podle článku 154 Smlouvy o fungování EU na téma potřeby, cílů a právních forem případného opatření k dalšímu zlepšení kvality stáží. Sociální partneři se na zahájení jednání o uvedených záležitostech neshodli. Je však důležité, aby byla v této oblasti přijata opatření na úrovni Unie v podobě úpravy stávajícího rámce pro stáže s přihlédnutím k výsledkům konzultace se sociálními partnery.
- (13) Komise vedla rozsáhlé konzultace se zúčastněnými stranami, včetně stážistů a mládežnických organizací, poskytovatelů stáží, vnitrostátních orgánů veřejné správy, vzdělávacích institucí a odborníků z akademické obce.
- (14) Ustanovení čl. 153 odst. 2 ve spojení s odst. 1 písm. b) Smlouvy o fungování EU zmocňuje Evropský parlament a Radu k přijímání směrnic, které stanoví minimální požadavky na pracovní podmínky za účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 Smlouvy o fungování EU, jmenovitě podpory zaměstnanosti a zlepšení životních a pracovních podmínek.
- (15) Vzhledem k přetrvávajícím problémům týkajícím se problematického využívání stáží v Unii je třeba přijmout další opatření k boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi a zajistit, aby příslušné unijní a vnitrostátní právní předpisy vztahující se na pracovníky byly ve vztahu ke stážistům prováděny a prosazovány v plném rozsahu. Tato směrnice řeší uvedené problémy stanovením minimálních požadavků v zájmu zlepšení a prosazování pracovních podmínek stážistů v Unii a boje proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi, a to stanovením společného rámce zásad a opatření nezbytných k zajištění rovného zacházení a k účinnějšímu provádění a prosazování právních předpisů Unie a vnitrostátních právních předpisů vztahujících se na pracovníky.
- (16) Tato směrnice se vztahuje na stážisty v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru ve smyslu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie. Soudní dvůr ve své judikatuře stanovil kritéria pro určení postavení pracovníka, které musí být založeno na analýze konkrétního případu.
- (17) Programy učení se prací spadající pod definici stáže se v jednotlivých členských státech výrazně liší. Učňovská příprava tudíž může spadat do oblasti působnosti této směrnice, pokud učni spadají pod pojem „pracovník“, jak je definován právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie.
- (18) Kapitola III směrnice se vztahuje na řádné zaměstnance, kteří jsou nepravdivě označováni jako stážisté, tj. pokud zaměstnavatelé označují řádný pracovní poměr buď jako stáž, která není pracovním poměrem, nebo jako stáž, která sice představuje pracovní poměr, avšak s nižší úrovní odměny nebo jiných pracovních podmínek, než na jaké by měli nárok řádní zaměstnanci podle práva Unie nebo vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.
- (19) Stáže, které jsou pracovním poměrem, lze od „řádných“ pracovních poměrů odlišit na základě toho, že jsou časově omezené, obsahují významný prvek vzdělávání a odborné přípravy a jejich cílem je získání praktických a odborných zkušeností za účelem zlepšení zaměstnatelnosti a usnadnění přechodu do zaměstnání nebo přístupu k určitému povolání.
- (20) Zásada zákazu diskriminace je vhodná k boji proti zneužívání stáží, které může mít podobu poskytování méně příznivých pracovních podmínek nebo nižší odměny

stážistům ve srovnání s řádnými zaměstnanci bez náležitého odůvodnění, a k zajištění udržitelnosti stáží jako cesty k příležitostem získat stabilní zaměstnání. Může také pomoci zpřístupnit stáže skupinám pracovníků ve zranitelné situaci.

- (21) Je proto nezbytné stanovit zásadu zákazu diskriminace stážistů, která by se měla uplatňovat jako doplněk k ustanovení 4 přílohy směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, které stanoví, že pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Stážisté, kteří jsou v pracovním poměru, jsou podle definice „zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu uvedené směrnice. Její ustanovení o zásadě zákazu diskriminace však neumožňuje srovnání s ostatními zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou. Ustanovení 2 bod 2 přílohy uvedené směrnice navíc umožňuje členským státům vyjmout z její působnosti některé typy pracovníků, a to i pokud jde o vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání nebo pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání. Neuznává ani obzvláště zranitelné postavení stážistů. Je proto nutné zaručit, aby se zásada rovného zacházení ve srovnání s řádnými zaměstnanci vztahovala na všechny stážisty, kteří jsou v pracovním poměru.
- (22) Členské státy by proto měly zajistit, aby se stážisty nebylo zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými řádnými zaměstnanci ve stejném zařízení, pokud jde o pracovní podmínky včetně odměňování, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Samotná skutečnost, že se jedná o stážistu, nemůže být důvodem pro méně příznivé zacházení ve srovnání s řádnými zaměstnanci ve stejném zařízení. Současně mohou odlišné úkoly, nižší odpovědnost nebo intenzita práce ve vztahu ke srovnatelným řádným zaměstnancům představovat objektivní důvody pro případné odlišné zacházení, pokud jde o konkrétní pracovní podmínku. Rozsah odlišného zacházení by však měl být těmto důvodům přiměřený.
- (23) Uplatnění zásady zákazu diskriminace vyžaduje určení srovnatelného řádného zaměstnance vykonávajícího stejný nebo podobný druh práce nebo povolání jako stážista, přičemž je třeba brát náležitý ohled na kvalifikaci a dovednosti.
- (24) Členské státy by měly zavést vhodná opatření k boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi, jehož důsledkem je poskytování nižší úrovně ochrany, včetně pracovních podmínek a odměny, než na jakou by měl dotyčný pracovník nárok podle práva Unie nebo vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.
- (25) Je nezbytné zajistit účinné kontroly a inspekce prováděné příslušnými orgány, neboť mají zásadní význam pro ochranu práv stážistů a pro boj proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi. Cílem kontrol a inspekcí by mělo být zabránit tomu, aby řádné zaměstnání bylo nahrazováno údajnými stážemi, a chránit práva pracovníků.
- (26) Posouzení toho, zda je řádný pracovní poměr zastírán stáží, by mělo vycházet ze skutkových okolností, a nikoli z formálního označení smluvního vztahu. Aby bylo možné určit, zda je řádný pracovní poměr zastírán stáží, měly by příslušné orgány provést celkové posouzení všech relevantních skutečností. Aby se příslušným orgánům usnadnilo toto posuzování, měly by být stanoveny klíčové prvky, které by umožnily rozlišit mezi řádným pracovním poměrem a pracovním poměrem, který je

zastírán stáží. Posouzení těchto prvků by mělo být provedeno případ od případu s náležitým přihlédnutím k okolnostem každého konkrétního případu. Uvedené prvky jsou proto indikativní, jejich výčet není konečný a není třeba naplnit určitou prahovou hodnotu.

- (27) Požadavek na předchozí pracovní praxi pro účely stáže ve stejném nebo podobném oboru činnosti nemusí naznačovat, že se jedná o řádný pracovní poměr, který je zastírán stáží, pokud zaměstnavatel uvede odůvodnění, například že rovnocenná doba předchozí pracovní praxe je považována za rovnocennou k dokladu o kvalifikaci v určité oblasti činnosti nebo odbornosti.
- (28) Když příslušné orgány provádějí analýzu relevantních skutečností, aby určily existenci řádného pracovního poměru, jenž je zastírán stáží, nemusí mít vždy snadný přístup k informacím potřebným k provedení této analýzy. Aby mohly příslušné orgány plnit své úkoly, měli by být zaměstnavatelé povinni poskytnout jim na jejich žádost nezbytné informace, které mají k dispozici.
- (29) Členské státy by měly zavést vhodná opatření, která usnadní posouzení, zda údajná stáž skutečně představuje stáž. Opatření by měla zahrnovat časové omezení pro nadměrnou dobu trvání stáže a opakované stáže u téhož zaměstnavatele, včetně po sobě jdoucích stáží. Přiměřená maximální délka stáží by v zásadě neměla přesáhnout šest měsíců, jak je stanoveno v doporučení z roku 2014. Členské státy však mohou stanovit, že delší doba trvání může být odůvodněna, pokud je založena na objektivních důvodech. Příkladem takových výjimek mohou být stáže, jejichž absolvování je povinným požadavkem pro přístup k určitému povolání a u nichž cesta k osvojení potřebných znalostí, kompetencí a zkušeností odůvodňuje delší dobu získávání zkušeností v rámci stáže. Delší dobu trvání by mohly využívat i některé stáže, jež jsou součástí aktivních politik na trhu práce, které cílí na integraci osob ve zranitelné situaci. Některé stáže, které jsou součástí osnov formálního vzdělávání nebo odborného vzdělávání a přípravy, mohou mít delší dobu trvání z důvodů souvisejících se vzdělávacími programy.
- (30) Povinnost zaměstnavatelů uvádět v oznámeních o volných místech pro stážisty a inzerátech stáží informace o očekávaných pracovních úkolech, pracovních podmínkách, včetně odměňování, sociální ochraně a prvcích vzdělávání a odborné přípravy, by mohla být splněna uvedením odkazu na internetové stránky obsahující tyto informace.
- (31) Vedle této směrnice by členské státy měly zajistit plné provádění a prosazování práv zakotvených v *acquis* Unie vztahujícím se na stážisty, kteří jsou v pracovním poměru.
- (32) V nedávno přijatých právních nástrojích, jako je směrnice (EU) 2019/1152 a směrnice (EU) 2023/970<sup>62</sup>, byl vytvořen rozsáhlý systém ustanovení o prosazování sociálního *acquis* v Unii. Taková ustanovení by měla být do této směrnice začleněna, aby pomohla zajistit účinné prosazování a ochranu práv stážistů vyplývajících z této směrnice a z jiných právních předpisů Unie vztahujících se na pracovníky.
- (33) Stážisté by měli mít přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně přiměřené náhrady. Stážisté by měli být informováni o mechanismech nápravy, aby své právo na nápravu mohli uplatnit. S ohledem na základní povahu

---

<sup>62</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (Úř. věst. L 132, 17.5.2023, s 21).

práva na účinnou právní ochranu by měli stážísté nadále požívat takové ochrany i po skončení stáže, která vedla k údajnému porušení práv podle této směrnice a dalších příslušných právních předpisů Unie vztahujících se na pracovníky.

- (34) Aby byla zajištěna účinnější úroveň ochrany stážístů, měli by mít zástupci zaměstnanců možnost účastnit se řízení za účelem obhajoby jakýchkoli práv a povinností vyplývajících z této směrnice nebo z jiných právních předpisů Unie vztahujících se na pracovníky, a to jménem jednoho nebo více stážístů nebo na jejich podporu.
- (35) Stážístům by měla být zajištěna přiměřená soudní a správní ochrana před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele a před nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané zaměstnavateli nebo jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržení práv stanovených v této směrnici nebo v jiných právních předpisech Unie vztahujících se na pracovníky. Stážísté by měli být chráněni zejména před propuštěním nebo rovnocenným opatřením a před veškerými přípravami jejich propuštění nebo rovnocenného opatření z důvodu, že uplatnili práva stanovená v této směrnici nebo v jiných právních předpisech Unie, jež se vztahují na pracovníky.
- (36) Členské státy by měly stanovit pravidla pro účinné, přiměřené a odrazující sankce v případech porušení práv stanovených v oblasti působnosti této směrnice. Tyto sankce mohou zahrnovat správní a finanční sankce, jako jsou pokuty nebo vyplacení náhrady, jakož i jiné druhy sankcí.
- (37) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatňovat i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení.
- (38) Jelikož cílů této směrnice, kterými je prosazovat pracovní podmínky stážístů a bojovat proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi, nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jich z důvodu jejich rozsahu a účinků může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.
- (39) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení zbytečných správních, finančních či právních omezení, zejména pokud taková omezení brání zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členským státům se proto doporučuje, aby posoudily dopad svých prováděcích opatření na tyto podniky s cílem zajistit, aby jimi nebyly neúměrně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky a na administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky těchto posouzení a dle potřeby poskytly takovým podnikům podporu.
- (40) Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění toho, aby mohly kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí. V souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi by členské státy měly rovněž přijmout vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu za účelem provádění ustanovení této směrnice,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

## **Kapitola I**

### **Obecná ustanovení**

#### *Článek 1* *Předmět*

Tato směrnice stanoví společný rámec zásad a opatření pro zlepšení a prosazování pracovních podmínek stážistů a pro boj proti zastírání řádných pracovních poměrů stážemi.

#### *Článek 2* *Definice*

Pro účely této směrnice se rozumí:

- a) „stáží“ časově omezená pracovní praxe, která zahrnuje významný prvek vzdělávání a odborné přípravy a jejímž cílem je získání praktických a odborných zkušeností za účelem zlepšení zaměstnatelnosti a usnadnění přechodu do řádného pracovního poměru nebo přístupu k povolání;
- b) „stážistou“ jakákoli osoba absolvující stáž, která uzavřela pracovní smlouvu nebo je v pracovním poměru ve smyslu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v jednotlivých členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora;
- c) „řádným pracovním poměrem“ jakýkoli pracovní poměr, který není stáží;
- d) „řádným zaměstnancem“ jakákoli osoba v řádném pracovním poměru.

## **Kapitola II**

### **Rovné zacházení**

#### *Článek 3* *Zásada zákazu diskriminace*

Členské státy zajistí, aby v souvislosti s pracovními podmínkami včetně odměňování nebylo se stážisty zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými řádnými zaměstnanci ve stejném zařízení, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody, jako jsou odlišné úkoly, nižší odpovědnost, intenzita práce nebo váha prvku vzdělávání a odborné přípravy.

Pokud ve stejném zařízení není žádný srovnatelný řádný zaměstnanec, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud se kolektivní smlouva neuplatňuje, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

## **Kapitola III**

### **Řádné pracovní poměry, jež jsou zastírány stážími**

#### *Článek 4*

##### *Opatření k boji proti zastírání řádných pracovních poměrů stážími*

Členské státy zajistí účinné kontroly a inspekce prováděné příslušnými orgány s cílem odhalit praktiky, při nichž je řádný pracovní poměr zastírán stáží, což má za následek, že je poskytována nižší úroveň ochrany, včetně pracovních podmínek a odměny, než na jakou by měl dotčený pracovník nárok podle práva Unie nebo vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí, a přijmout donucovací opatření.

#### *Článek 5*

##### *Posouzení řádných pracovních poměrů, jež jsou zastírány stážími*

1. Pro určení toho, zda údajná stáž představuje řádný pracovní poměr, provedou příslušné orgány celkové posouzení všech relevantních skutečností. Toto posouzení zohlední mimo jiné tyto orientační ukazatele:
  - a) neexistence významného prvku vzdělávání nebo odborné přípravy v rámci údajné stáže;
  - b) nadměrná doba trvání údajné stáže nebo více a/nebo po sobě jdoucích údajných stáží téže osoby u téhož zaměstnavatele;
  - c) rovnocenné úrovně úkolů, odpovědnosti a intenzity práce pro údajné stážisty a řádné zaměstnance na srovnatelných pozicích u téhož zaměstnavatele;
  - d) požadavek na předchozí pracovní praxi pro uchazeče o stáž ve stejném nebo podobném oboru činnosti bez náležitého odůvodnění;
  - e) vysoký poměr údajných stáží v porovnání s řádnými pracovními poměry u téhož zaměstnavatele;
  - f) značný počet údajných stážistů u téhož zaměstnavatele, kteří před nástupem na údajnou stáž absolvovali dvě nebo více stáží nebo byli v řádném pracovním poměru ve stejném nebo podobném oboru činnosti.
2. Aby mohly příslušné orgány provést posouzení uvedené v odstavci 1, poskytne zaměstnavatel těmto orgánům na jejich žádost tyto informace:
  - a) počet stáží a řádných pracovních poměrů;
  - b) dobu trvání stáží;
  - c) pracovní podmínky včetně odměňování, úkolů a odpovědnosti údajných stážistů a řádných zaměstnanců na srovnatelných pozicích;
  - d) popisy prvku vzdělávání a odborné přípravy v rámci stáží;
  - e) oznámení o volných pracovních místech pro stážisty.
3. Pro usnadnění posouzení uvedeného v odstavci 1 členské státy:
  - a) stanoví časové omezení pro nadměrnou dobu trvání stáže a opakované stáže u téhož zaměstnavatele, včetně po sobě jdoucích stáží;
  - b) požadují, aby zaměstnavatelé v oznámeních o volných místech pro stážisty a inzerátech stáží uváděli informace o očekávaných pracovních úkolech,



pracovních podmínkách, včetně odměňování, sociální ochraně a prvcích vzdělávání a odborné přípravy.

Členské státy mohou stanovit výjimky z časového omezení uvedeného v písmenu a) v případech, kdy je delší doba trvání odůvodněna objektivními důvody.

## **Kapitola IV**

### **Prosazování a podpůrná opatření**

#### *Článek 6*

##### *Provádění a prosazování příslušného práva Unie*

Členské státy přijmou účinná opatření k zajištění toho, že ve vztahu ke stážistům budou plně prováděny a prosazovány veškeré příslušné právní předpisy Unie vztahující se na pracovníky. Zejména:

- a) zajistí, aby informace o právech stážistů byly zveřejněny jasným, úplným a snadno přístupným způsobem;
- b) vypracují pokyny pro zaměstnavatele stážistů týkající se právního rámce pro stáže, včetně příslušných pracovněprávních aspektů a aspektů sociální ochrany;
- c) zajistí účinné kontroly a inspekce prováděné příslušnými orgány za účelem prosazování příslušných pracovněprávních předpisů ve vztahu ke stážistům;
- d) zajistí, aby příslušné orgány měly k dispozici lidské, technické a finanční zdroje nezbytné k provádění účinných kontrol a inspekcí a měly pravomoc ukládat účinné, přiměřené a odrazující sankce;
- e) rozvíjejí schopnosti příslušných orgánů, zejména prostřednictvím proškolení a metodického vedení, aby se tyto orgány mohly aktivně zaměřovat na zaměstnavatele, kteří nedodržují právní předpisy, a stíhat je;
- f) ve spolupráci s příslušnými orgány zajistí kanály, kterými budou stážisté moci oznamovat nezákonné postupy a nevyhovující pracovní podmínky, a poskytnou informace o těchto kanálech.

## *Článek 7*

### *Právo na nápravu*

Členské státy zajistí, aby stážisté, včetně těch, jejichž pracovní poměr skončil, měli v případě porušení jejich práv vyplývajících z této směrnice nebo z jiných právních předpisů Unie vztahujících se na pracovníky přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a měli právo na nápravu, včetně přiměřené náhrady.

## *Článek 8*

### *Řízení jménem nebo na podporu stážistů*

Členské státy zajistí, aby se zástupci zaměstnanců mohli účastnit jakéhokoli příslušného soudního nebo správního řízení za účelem vymáhání práv a povinností vyplývajících z této směrnice nebo z jiných právních předpisů Unie vztahujících se na pracovníky. V případě porušení jakéhokoli práva nebo povinnosti vyplývajících z této směrnice nebo z jiných právních předpisů Unie vztahujících se na pracovníky mohou jednat jménem nebo na podporu jednoho nebo více stážistů, pokud k tomu dají tito stážisté souhlas.

## *Článek 9*

### *Ochrana před nepříznivým zacházením a následky*

1. Členské státy zavedou opatření nezbytná na ochranu stážistů a jejich zástupců před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele a před nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané zaměstnavateli nebo jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržení práv stanovených v této směrnici nebo v jiných právních předpisech Unie vztahujících se na pracovníky.
2. Zejména členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění stážistů nebo rovnocenné opatření a veškeré přípravy na propuštění nebo rovnocenné opatření z toho důvodu, že uplatňovali práva, která jsou stanovena v této směrnici nebo v jiných právních předpisech Unie, jež se vztahují na pracovníky.
3. Stážisté, kteří se domnívají, že byli propuštěni nebo podrobeni opatřením s rovnocenným účinkem z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici nebo v jiných právních předpisech Unie, jež se vztahují na pracovníky, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem. Zaměstnavatel poskytne uvedené odůvodnění písemně.
4. Členské státy přijmou nezbytná opatření k tomu, aby zajistily, že předloží-li stážisté uvedení v odstavci 3 soudu nebo jinému příslušnému orgánu nebo subjektu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění nebo rovnocenným opatřením došlo, přísluší zaměstnavateli prokázat, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech, než jsou důvody uvedené v odstavci 2.
5. Členské státy nemusí použít odstavec 4 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty věci přísluší soudu nebo jinému příslušnému orgánu nebo subjektu.
6. Odstavec 4 se nevztahuje na trestní řízení, pokud členský stát nestanoví jinak.

## *Článek 10*

### *Sankce*

Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

## Kapitola V

### Závěrečná ustanovení

#### Článek 11

##### *Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení*

1. Žádné ustanovení této směrnice nelze vykládat tak, že snižuje ochranu pracovníků poskytovanou jinými nástroji práva Unie, vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.
2. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům, včetně stážistů, v členských státech.
3. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější.

#### Článek 12

##### *Provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování*

1. Členské státy přijmou opatření nezbytná pro dosažení souladu s touto směrnicí do dne [2 roky po vstupu v platnost]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.
2. Předpisy podle odstavce 1 přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.
3. Členské státy sdělí Komisi znění ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
4. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu za účelem uplatňování ustanovení této směrnice.
5. Členské státy mohou uplatňováním této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření k tomu, aby zajistily, že mohou kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí.

#### Článek 13

##### *Podávání zpráv a přezkum*

1. Členské státy sdělí Komisi do dne [5 let po datu provedení ve vnitrostátním právu] veškeré informace týkající se provádění této směrnice, jež jsou nezbytné pro to, aby Komise mohla vypracovat zprávu. Tyto informace budou zahrnovat údaje o stážích, které umožní řádné sledování a posouzení toho, jak je tato směrnice prováděna.
2. Komise předloží zprávu uvedenou v odstavci 1 Evropskému parlamentu a Radě. Tato zpráva je v případě potřeby doplněna legislativním návrhem.

*Článek 14*  
*Vstup v platnost*

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

*Článek 15*  
*Určení*

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne

*Za Evropský parlament*  
*předseda/předsedkyně*

*Za Radu*  
*předseda/předsedkyně*