



Briuselis, 2024 03 20  
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Pasiūlymas

## **EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA**

**dėl stažuotojų darbo sąlygų gerinimo ir užtikrinimo ir kovos su stažuotėmis  
dangstomais nuolatiniais darbo santykiais (Stažuočių direktyva)**

(Tekstas svarbus EEE)

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

## AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

### 1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

#### • Pasiūlymo pagrindimas ir tikslai

Savo politinėse gairėse<sup>1</sup> Pirmininkė U. von der Leyen pabrėžė, kad reikia stiprinti Europos socialinę rinkos ekonomiką ir skatinti ekonomikos augimą, kuris padeda kurti kokybiškas darbo vietas, ypač jaunimui.

Jaunimo nedarbas tebėra nuolatinė problema ES, nes jaunimo nedarbo lygis yra daugiau nei du kartus didesnis už bendrą nedarbo lygį<sup>2</sup>. Ypatingas uždavinys – aktyvinti daugiau nesimokančio, nedirbančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo (NEET jaunimo), kuris taip pat susiduria su specifinėmis kliūtimis, trukdančiomis jam dalyvauti darbo rinkoje. Todėl Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane<sup>3</sup> nustatytas tikslas pagerinti 15–29 m. NEET jaunimo užimtumo perspektyvas ir iki 2030 m. sumažinti šių jaunuolių dalį nuo 12,6 proc. (2019 m.) iki 9 proc.

Stazuotės gali būti galimybė jaunimui įgyti praktinės ir profesinės patirties, patobulinti savo įgūdžius ir taip turėti geresnes galimybes patekti į darbo rinką. Stazuotės gali padėti darbdaviams pritraukti, mokyti ir išlaikyti savo darbuotojus. Tačiau stazuotės vertingumas priklauso nuo jos kokybės. Kokybiškai stazuotei reikia tinkamų ir skaidrių darbo sąlygų ir tinkamo mokymosi turinio. Be to, įtraukios stazuotės gali padėti visiems, įskaitant pažeidžiamoje padėtyje esančius jaunuolius, patekti į darbo rinką.

Atlikus Europos darbo jėgos tyrimo (EDJT) duomenimis pagrįstus skaičiavimus nustatyta, kad ES yra 3,1 mln. stažuotojų (2019 m. duomenys), iš kurių 1,6 mln. yra apmokami stažuotojai, o 1,5 mln. – neapmokami. Vis daugiau ES stažuotojų dalyvauja tarpvalstybinėse stazuotėse (21 proc. stažuotojų 2023 m., palyginti su 9 proc. 2013 m.)<sup>4</sup>, o tai rodo stažuotėjų potencialą prisidėti prie sąžiningo darbo jėgos judumo ES. Iš skaičiavimų taip pat matyti, kad 2019 m. apie 370 000 apmokamų stažuotojų<sup>5</sup> atliko ilgalaikes (daugiau nei 6 mėnesių) stazuotes, įskaitant viena po kitos vykusias ir (arba) pakartotines pas tą patį darbdavį atliktas stazuotes. Apie 100 000 iš šių stažuotojų atliko ilgalaikes stazuotes, kurių mokymosi turinys buvo prastas<sup>6</sup>.

2014 m. Tarybos rekomendacija dėl stažuotėjų kokybės sistemos yra svarbus atskaitos taškas nustatant, kas yra kokybiška stazuotė. Joje pateikiamos stažuotės, kurios neįtraukiamos į švietimo programas, ir privalomo profesinio mokymo gairės.

---

<sup>1</sup> Kitos kadencijos Europos Komisijos (2019–2024 m.) politinės gairės. „Daugiau siekianti Sąjunga. Mano Europos darbotvarkė“. Paskelbta [internete](#).

<sup>2</sup> Jaunimo (15–25 m.) nedarbo lygis 2024 m. sausio mėn. siekė 14,9 proc., palyginti su 6 proc. bendru (20–64 m. asmenų) nedarbo lygiu (Eurostatas).

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

<sup>4</sup> [Greitoji „Eurobarometro“ apklausa Nr. 523 \(2964 / FL523\)](#).

<sup>5</sup> Šis skaičius neapima stažuotėjų, kurias privaloma atlikti norint įgyti profesiją.

<sup>6</sup> Šie skaičiai turėtų būti aiškinami atsargiai, nes jie grindžiami greitosios „Eurobarometro“ apklausos Nr. 523 rezultatais (stazuotes, kurios iš viso truko ilgiau nei 6 mėnesius, atlikusių stažuotojų, kurie taip pat nurodė, kad neišmoko profesionaliai naudingų dalykų, dalis) ir EDJT duomenimis apie apmokamų stažuotojų skaičių.

2023 m. vertindama šią Tarybos rekomendaciją<sup>7</sup> Komisija nustatė požymių, kad stažuoočių kokybės sistema turėjo teigiamą poveikį stažuoočių kokybei ES. Komisija taip pat patvirtino, kad stažuotės ir toliau yra svarbi priemonė, padedanti jaunimui patekti į darbo rinką. Be to, kokybiškos stažuotės gali būti naudingos kvalifikacijos kėlimo ir (arba) perkvalifikavimo galimybės bet kokio amžiaus žmonėms, kurie jų metu galėtų dirbdami įgyti praktinių įgūdžių ir taip pasirinkti naują karjeros kryptį.

Tačiau vertinime taip pat buvo atkreiptas dėmesys į sritis, kurias reikėtų toliau stiprinti ir tobulinti. Pavyzdžiui, buvo rekomenduota į nacionalinės teisės aktus geriau integruoti kokybės principus, visų pirma susijusius su atviros rinkos stažuotėmis, vykdyti griežtesnę stebėseną ir užtikrinti, kad būtų laikomasi reikalavimų, siekiant, kad kokybės principai būtų taikomi vietoje ir kad būtų padidintas įvairių pagrindinių suinteresuotųjų šalių informuotumas. Taip pat pabrėžta, kad reikia labiau remti darbdavius, pavyzdžiui, teikiant jiems finansinę paramą ir praktines gaires. Be to, vertinime pabrėžta, kad reikėtų dėti daugiau pastangų teikiant jaunimui konkretesnę ir praktišką informaciją apie tarpvalstybines stažuotes. Vertinime taip pat buvo nustatyti papildomi kokybės kriterijai, tokie kaip teisingas darbo užmokestis ir socialinė apsauga, taisyklės, susijusios su nuotolinėmis ir (arba) mišriomis stažuotėmis, geresnis pažeidžiamoje padėtyje esančių grupių poreikių tenkinimas ir didesnė parama stažuotojams stažuoočių metu ir po jų. Be to, vertinime buvo atkreiptas dėmesys į galimybę išplėsti stažuoočių kokybės sistemos taikymo sritį kartu su atviros rinkos stažuotėmis ir stažuotėmis, kurios yra aktyvios darbo rinkos politikos dalis, įtraukiant ir kitas stažuotes – pavyzdžiui, tas, kurios yra įtrauktos į formaliojo švietimo ir mokymo programas.

Įvairios suinteresuotosios šalys paragino Komisiją pagerinti stažuoočių kokybę.

- Konferencijos dėl Europos ateities galutinių rezultatų ataskaitoje<sup>8</sup> buvo paraginta užtikrinti, kad jaunimo stažuotės ir darbo vietos atitiktų kokybės standartus, be kita ko, susijusius su darbo užmokesčiu, ir kad darbo rinkoje ir ne formalaus švietimo srityje teisine priemone būtų uždrausta organizuoti neapmokamas stažuotes.
- 2023 m. birželio 15 d. priimtoje nuomonėje „Vienodas požiūris į jaunimą darbo rinkoje“<sup>9</sup> Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (EESRK) pažymėjo, stažuotės turėtų užtikrinti kokybišką mokymosi turinį ir tinkamas darbo sąlygas ir neturėtų pakeisti nuolatinio darbo arba būti išankstine įdarbinimo sąlyga.
- 2021 m. vasario 5 d. priimtoje nuomonėje „Jaunimo užimtumo rėmimas. Tiltas jaunajai kartai į darbo rinką“<sup>10</sup> Regionų komitetas laikėsi nuomonės, kad stažuotės ir pameistrystės programos jaunuoliams pirmiausia turi suteikti mokymosi patirties, kuri galėtų padėti jiems priimti sprendimus dėl būsimos karjeros ir tobulinti savo įgūdžius, kad jie galėtų gauti nuolatinį darbą.

Visų pirma 2023 m. birželio 14 d. Europos Parlamentas priėmė SESV 225 straipsniu grindžiamą rezoliuciją<sup>11</sup>, kurioje Komisija buvo paraginta atnaujinti ir sustiprinti 2014 m. Tarybos rekomendaciją ir paversti ją griežtesne teisėkūros priemone. Šioje rezoliucijoje

---

<sup>7</sup> Paskelbta [internete](#).

<sup>8</sup> [Konferencija dėl Europos ateities. Galutinių rezultatų ataskaita, 2022 m. gegužės mėn.](#)

<sup>9</sup> [Paskelbta internete](#).

<sup>10</sup> [Paskelbta internete](#).

<sup>11</sup> [Paskelbta internete](#).

Komisija taip pat buvo paraginta užtikrinti būtiniausius stažuoočių kokybės standartus, įskaitant darbo užmokestį.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, Komisija savo 2023 m. darbo programoje<sup>12</sup> paskelbė apie atnaujintą stažuoočių kokybės sistemą, kurią taikant siekiama spręsti, be kita ko, su teisingu darbo užmokesčiu ir galimybėmis naudotis socialine apsauga susijusias problemas, ir ši programa yra dalis įsipareigojimo įgyvendinti Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planą ir pasiekti iki 2030 m. nustatytus ES užimtumo, įgūdžių ir skurdo mažinimo tikslus.

Šis pasiūlymas dėl direktyvos atspindi Pirmininkės U. von der Leyen politinėse gairėse pareikštą politinį įsipareigojimą reaguoti į Europos Parlamento rezoliucijas, grindžiamas SESV 225 straipsniu, parengiant pasiūlymą dėl teisėkūros procedūra priimamo akto, visapusiškai laikantis proporcingumo, subsidarumo ir geresnės teisėkūros principų. Atsižvelgiant į šiuos principus ir Sutartyse nustatytas teisinės ES veiksmų ribas, pasiūlyme dėl direktyvos daugiausia dėmesio skiriama paramai valstybėms narėms gerinant ir užtikrinant stažuotojų darbo sąlygas ir kovojant su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais.

Ši siūloma direktyva taikoma visiems Sąjungos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ar palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta pagal kiekvienoje valstybėje narėje galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, nepriklausomai nuo stažuotės rūšies. Siūloma direktyva papildoma pasiūlymu dėl griežtesnės Tarybos rekomendacijos<sup>13</sup>, kuri būtų taikoma visiems stažuotojams ir kuria būtų sprendžiami platesni kokybės ir įtraukties klausimai, įskaitant galimybę naudotis socialine apsauga. Siūloma Tarybos rekomendacija taikoma stažuotojams, kurie yra darbuotojai, tik tiek, kiek ir jeigu Sąjungos teisės aktais nėra nustatytos lygiavertės arba palankesnės nuostatos.

Pasiūlyme dėl direktyvos nagrinėjamos dvi probleminės ir neteisėtos situacijos, kurios buvo nustatytos vertinant visų rūšių ES vykdomas stažuotes:

- tais atvejais, kai stažuotės **naudojamos pagal paskirtį**, t. y. siekiant suteikti stažuotojams galimybę įgyti praktinės ir profesinės patirties, tobulinti įgūdžius ir patekti į darbo rinką, tačiau neatitinka galiojančių ES ar nacionalinės teisės aktų, ir todėl laikomos **reikalavimų neatitinkančiomis stažuotėmis**. Tokiais atvejais stažuotojai neturi visų teisių, kurios jiems turėtų būti suteikiamos. Kaip matyti iš pridėamos poveikio vertinimo ataskaitos, reikalavimų neatitikties įrodymų nustatyta visoje ES. Be to, tikėtina, kad apie reikalavimų nesilaikymo atvejus nepakankamai pranešama dėl valstybėse narėse taikomų reguliavimo metodų sudėtingumo, apskritai nepakankamo jų taikymo užtikrinimo ir specifinių kliūčių, trukdančių stažuotojams imtis teisinių veiksmų arba pateikti skundus (pvz., dėl trumpos sutarčių trukmės, poreikio užtikrinti stabilesnę padėtį darbo rinkoje, realios arba numanomos priklausomybės nuo darbdavio, baimės, kad teisinių veiksmų ar skundo pateikimo pasekmės gali būti neigiamos, arba nepakankamų kanalų, kuriais būtų galima pateikti pranešimus, ar nepakankamų galimybių pasinaudoti darbuotojų atstovavimo galimybėmis);
- tais atvejais, kai tariamos stažuotės **nėra naudojamos pagal paskirtį** ir jomis pakeičiamos nuolatinės darbo vietos, laikoma, kad **stažuotėmis dangstomi nuolatiniai darbo santykiai**. Tokiais atvejais stažuoočių organizatoriai siekia

---

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

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

išvengti nuolatiniais darbuotojams taikomų ES arba nacionalinės teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatų.

Probleminis ir neteisėtas naudojimas stažuotėmis daro neigiamą poveikį stažuotojų ir nuolatinų darbuotojų darbo sąlygoms ir kenkia socialiniam sąžiningumui. Dėl tokios praktikos taip pat gali būti sudaromos nevienodos sąlygos stažuotojų organizatoriams, o verslas, įskaitant mažąsias ir vidutines įmones (MVI), gali patirti problemų. Reikalavimų neatitinkančios stažuotės arba stažuotėmis dangstomi nuolatiniai darbo santykiai yra darbdavių naudojama išlaidų mažinimo priemonė, dėl kurios atsiranda nesąžiningas konkurencinis pranašumas prieš darbdavius, kurie laikosi reikalavimų. Neteisėtos stažuotės, visų pirma stažuotėmis dangstomi nuolatiniai darbo santykiai, taip pat yra našta valstybės pajamoms, nes negaunamos mokėtinos socialinio draudimo įmokos ir mokesčiai.

Remiantis stažuotojų kokybės sistemos vertinimo rezultatais, vėliau surinktais įrodymais ir dviejų etapų konsultacijomis su ES socialiniais partneriais pagal SESV 154 straipsnį, siūloma direktyva siekiama toliau nurodytų konkrečių tikslų.

#### *Stazuotojų darbo sąlygų gerinimas ir reikalavimų laikymosi užtikrinimas*

Siūlomoje direktyvoje nustatytas nediskriminavimo principas, kuriuo siekiama užtikrinti, kad stažuotojams nebūtų sudaromos mažiau palankios sąlygos nei panašioms tos pačios įstaigos darbuotojams (įskaitant darbo užmokestį), išskyrus atvejus, kai tokias skirtingas sąlygas būtų galima objektyviai pagrįsti. Siūlomoje direktyvoje yra keletas nuostatų, kuriomis remdamiesi stažuotojai gali ginti savo, kaip darbuotojų, teises. Pavyzdžiui, užtikrinama, kad procedūrose, kuriomis siekiama užtikrinti stažuotojų teises, galėtų dalyvauti darbuotojų atstovai. Valstybės narės taip pat įpareigojamos sukurti kanalus, kuriais stažuotojai galėtų pranešti apie profesinį aplaidumą ir prastas darbo sąlygas.

#### *Kova su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais*

Siūlomoje direktyvoje reikalaujama, kad valstybės narės numatytų veiksmingas kompetentingų institucijų patikras ir patikrinimus, kad būtų galima nustatyti atvejus, kai stažuotėmis dangstomi nuolatiniai darbo santykiai, ir imtis reikalavimų vykdymo užtikrinimo veiksmų. Siekdamas nustatyti, ar stažuote dangstomi nuolatiniai darbo santykiai, kompetentingos institucijos, atlikdamos bendrus vertinimus, turėtų vadovautis ES lygmeniu nustatytais orientaciniais elementais. Siekiant palengvinti šiuos vertinimus, darbdaviai turi suteikti kompetentingoms institucijoms galimybę susipažinti su tam tikra informacija, įskaitant stažuotojų skaičių, trukmę ir darbo sąlygas. Valstybės narės taip pat privalo nustatyti ribą, kai galima daryti išvadą, kad stažuotės trukmė yra pernelyg ilga, ir kad organizuojamos pakartotinės stažuotės, įskaitant viena po kitos pas tą patį darbdavį vykdomas stažuotes. Tai padės nacionalinėms valdžios institucijoms nustatyti galimus atvejus, kai stažuotėmis dangstomi nuolatiniai darbo santykiai. Be to, siūlomoje direktyvoje reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų, kad darbdaviai padidintų skaidrumą, į pranešimus apie laisvas darbo vietas ir stažuotojų skelbimus įtraukdami informaciją apie numatomas užduotis ir darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, socialinę apsaugą, mokymosi ir mokymo elementus.

#### **• Suderinamumas su toje pačioje politikos srityje galiojančiomis nuostatomis**

Igyvendindama Europos įgūdžių metų iniciatyvą ES siekia skatinti požiūrį, kuriuo vadovaujantis kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas būtų laikomi normalia praktika. Panaikinus įgūdžių spragas ir išsprendus įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties problemą visoje ES padidės konkurencingumas, visų pirma kalbant apie labai mažas, mažąsias ir vidutines įmones, nes darbdavių poreikiai bus geriau suderinami ir žmonių įgūdžiais ir siekiais. Suteikiant vienodas galimybes ugdyti įgūdžius ir mokytis darbo vietoje bus galima

sumažinti nelygybę, nes žmonės visų pirma bus įgalinami visapusiškai dalyvauti ekonomikoje ir visuomenės gyvenime. Europos įgūdžių metų iniciatyva buvo paskelbta po Europos jaunimo metų iniciatyvos, kurią įgyvendinant buvo akcentuojama, kad reikia toliau skatinti kurti kokybiškas jaunimo užimtumo galimybes, atitinkančias vienuolika 2019–2027 m. ES jaunimo strategijoje nustatytą jaunimo tikslą<sup>14</sup>. Komunikate „2022-ieji – Europos jaunimo metai“ Komisija išpareigojo 2024 m. atnaujinti savo stažuotių kokybės sistemą, siekdama spręsti įvairius klausimus, be kita ko, teisingo atlyginimo ir galimybių naudotis socialine apsauga<sup>15</sup>.

2020 m. liepos mėn. Komisijos Jaunimo užimtumo paramos priemonių rinkinyje<sup>16</sup> buvo pasiūlytos rekomendacijos „Tiltas į darbo rinką. Sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva“<sup>17</sup> ir „Modernizuota Europos profesinio rengimo ir mokymo sistema“, kurias Taryba priėmė<sup>18</sup>. Pirmuoju atveju konkrečiai rekomenduojama, kad stažuotių pasiūlymai atitiktų stažuotių kokybės sistemoje nustatytus minimaliuosius standartus. Antrojoje rekomendacijoje nustatyti pagrindiniai principai, kuriais siekiama užtikrinti, kad profesinis rengimas ir mokymas būtų greitai pritaikomi prie darbo rinkos poreikių ir kad jaunimui ir suaugusiesiems būtų suteikiamos kokybiškos mokymosi galimybės. Šioje rekomendacijoje daug dėmesio skiriama geresnėms mokymosi darbo vietoje galimybėms ir geresniam kokybės užtikrinimui.

Panašiai kaip stažuotės, pameistrystė yra svarbi priemonė, padedanti palengvinti perėjimą į darbo rinką. Jaunimo užimtumo paramos priemonių rinkinys suteikė naują postūmį pameistrystei, be kita ko, pasitelkiant Europos pameistrystės aljanso iniciatyvas<sup>19</sup>.

Šiomis iniciatyvomis buvo siekiama pagerinti ES jaunimo užimtumo skatinimo priemonių kokybę ir veiksmingumą ir jos remiamos ES lėšomis. Jomis, be kita ko, įgyvendinami pirmasis ir ketvirtasis Europos socialinių teisių ramsčio principai. Vadovaujantis šiais principais nustatoma teisė į kokybišką ir įtraukų švietimą, mokymą ir mokymąsi visą gyvenimą ir jaunimo teisė į tolesnį mokymąsi, pameistrystę, mokomąją praktiką arba tinkamo lygio darbo pasiūlymą per keturis mėnesius nuo tapimo bedarbiu arba mokymosi pabaigos.

ES darbo ir socialinės srities *acquis* nustatomi minimalieji standartai, kurių siekiama taikant keletą teisinių priemonių. Į šį pasiūlymą dėl direktyvos įtrauktomis vykdymo užtikrinimo nuostatomis siekiama užtikrinti, kad stažuotojai, kurie yra darbuotojai, galėtų naudotis tomis teisėmis. Šiems stažuotojams ypač svarbūs toliau išvardyti ES lygmens teisės aktai.

- Direktyvoje dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų<sup>20</sup> numatytos priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti tinkamas asmenų, kurių darbo santykiai nėra standartiniai, darbo sąlygas. Tai pasakytina ir apie teisę raštu gauti išsamią informaciją apie esminius jų darbo aspektus. Minėtoje direktyvoje nustatyti minimalieji standartai yra ypač svarbūs stažuotojams, atsižvelgiant į tai, kad jų darbo santykių trukmė paprastai yra ribota, o jų padėtis darbo rinkoje – pažeidžiama.

<sup>14</sup> [OL C 456](#), 2018 12 18, p. 16.

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

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

<sup>17</sup> OL C 372, 2020 11 4, p. 1–9.

<sup>18</sup> OL C 417, 2020 12 2, p. 1–16.

<sup>19</sup> [Paskelbta internete](#).

<sup>20</sup> OL L 186, 2019 7 11, p. 105–121.

- Darbo pagal terminuotas sutartis direktyva<sup>21</sup> siekiama pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę užtikrinant, kad pagal terminuotas sutartis dirbantys darbuotojai (įskaitant stažuotojus) nebūtų diskriminuojami panašių nuolatinių darbuotojų atžvilgiu. Šia direktyva nustatomas teisinis pagrindas, kuriuo siekiama užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius. Ja taip pat užtikrinamos pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų galimybės gauti tinkamą mokymą ir informaciją apie laisvas darbo vietas įmonėje, kad jie galėtų užsitikrinti nuolatinės darbo vietas.
- Direktyva dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje<sup>22</sup> nustatoma sistema, kuria siekiama pagerinti minimaliojo darbo užmokesčio deramumą valstybėse narėse, kuriose minimalusis darbo užmokestis nustatomas teisės aktais. Šia direktyva taip pat siekiama skatinti kolektyvines derybas visose valstybėse narėse, kartu didinant veiksmingas darbuotojų galimybes naudotis minimaliojo darbo užmokesčio apsauga, kai tokia priemonė yra numatyta nacionalinės teisės aktuose ir (arba) kolektyvinėse sutartyse. Direktyvoje nustatyta, kad tais atvejais, kai valstybės narės leidžia konkrečioms darbuotojų grupėms taikyti skirtingus teisės aktais nustatomo minimaliojo darbo užmokesčio tarifus, jos turi užtikrinti, kad tokios keičiamos teisės aktais nustatomo minimaliojo darbo užmokesčio normos atitiktų nediskriminavimo ir proporcingumo principus.
- Darbuotojų sveikatos ir saugos pagrindų direktyvoje<sup>23</sup> nustatyti pagrindiniai principai, kuriais skatinama gerinti darbuotojų sveikatą ir saugą. Ja užtikrinamos būtinos saugos ir sveikatos sąlygos visoje ES. Pagrindų direktyvoje patvirtinama, kad, kalbant apie saugią darbo vietą, darbuotojams ir stažuotojams taikomos tos pačios taisyklės, ir taip pat pridedamos papildomos direktyvos, kuriose daugiausia dėmesio skiriama konkrečioms darbuotojų saugos ir sveikatos aspektams;
- Tarybos direktyvoje, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus<sup>24</sup>, nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendri pagrindai. Šia direktyva visų pirma uždraudžiama jaunų stažuotojų diskriminacija dėl jų amžiaus.

Tarybos rekomendacijoje dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių<sup>25</sup> valstybėms narėms rekomenduojama užtikrinti, kad tiek darbuotojai (įskaitant stažuotojus, kurie yra darbuotojai), tiek savarankiškai dirbantys asmenys galėtų naudotis veiksminga ir tinkama socialine apsauga. Ši rekomendacija apima nedarbo, ligos ir sveikatos priežiūros, motinystės ir tėvystės, neįgalumo, senatvės ir maitintojo netekimo išmokas ir išmokas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų.

<sup>21</sup> OL L 175, 1999 7 10, p. 43–48. Darbo pagal terminuotas sutartis direktyvos 2 straipsnyje nustatyta, kad valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai gali numatyti, kad ši direktyva netaikoma pirminių profesiniu mokymu grindžiamiems santykiams ir pameistrystės programoms arba darbo sutartims ar darbo santykiams, sudarytiems ar nustatytiems pagal konkrečią valstybinę ar valstybės finansuojamą mokymo, integravimo ar profesinio perkvalifikavimo programą.

<sup>22</sup> OL L 275, 2022 10 25, p. 33–47.

<sup>23</sup> OL L 183, 1989 6 29, p. 1–8.

<sup>24</sup> OL L 303, 2000 12 2, p. 16–22.

<sup>25</sup> OL C 387, 2019 11 15, p. 1–8.

Tarybos rekomendacijoje dėl kokybiškos ir veiksmingos pameistrystės europinės sistemos (EFQEA)<sup>26</sup> nustatyta 14 kriterijų kokybiškai ir veiksmingai pameistrystei apibrėžti, užtikrinant tiek su darbu susijusių įgūdžių ugdymą, tiek asmeninį pameistrių tobulėjimą. Šioje rekomendacijoje atsižvelgiama į visos ES profesinio rengimo ir mokymo sistemų įvairovę. Kai kuriais atvejais pameistriams, kuriems taikoma EFQEA, gali būti taikoma ir ši direktyva, jeigu tokie pameistrai gali būti laikomi darbuotojais, kaip apibrėžta valstybių narių galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar praktikoje ir atsižvelgiant į ES Teisingumo Teismo praktiką.

- **Suderinamumas su kitomis Sąjungos politikos sritimis**

Šis pasiūlymas dera su naujausiomis ES politikos priemonėmis, kuriomis siekiama suteikti žmonėms daugiau galių pasitelkiant švietimą, mokymą ir įgūdžius. Europos įgūdžių darbotvarkės iniciatyva<sup>27</sup> siekiama stiprinti tvarų ES konkurencingumą, užtikrinti socialinį sąžiningumą ir remti jaunimo atsparumą.

Šis pasiūlymas taip pat atitinka 2023 m. lapkričio 15 d. pasiūlymą dėl Tarybos rekomendacijos „Europa kelyje“ – mobilumo mokymosi tikslais galimybės visiems<sup>28</sup>. Šia rekomendacija siekiama, kad mokymosi galimybės visoje ES būtų prieinamesnės visiems jaunuoliams, įskaitant mažiau galimybių turinčius, pavyzdžiui, neįgalius, jaunuolius. Ja taip pat skatinamas ES, kaip mokymosi vietos, patrauklumas specialistams iš ES nepriklausančių šalių.

Finansinės investicijos kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo srityse yra „Europos socialinio fondo +“ (ESF+), Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės (EGADP), Teisingos pertvarkos fondo, programos „Erasmus+“ ir Skaitmeninės Europos programos pagrindas. Įgūdžių ugdymas taip pat remiamas Europos regioninės plėtros fondo (ERPF) investicijomis į švietimo ir mokymo infrastruktūrą ir įrangą.

Ši iniciatyva taip pat yra vienas iš Komisijos veiksmų plane, kuriuo siekiama spręsti darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo ES problemą, nustatytų veiksmų<sup>29</sup>.

## 2. TEISINIS PAGRINDAS, SUBSIDIARUMO IR PROPORCINGUMO PRINCIPAI

- **Teisinis pagrindas**

Šis pasiūlymas grindžiamas SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktu, kuriame nustatyta, kad galima priimti direktyvas, kuriomis nustatomi minimalieji reikalavimai, susiję su, *inter alia*, darbo sąlygomis, kaip nustatyta SESV 153 straipsnio 1 dalies b punkte, ir kartu turi būti vengiama nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais galėtų būti trukdoma kurti ir plėtoti mažąsias ir vidutines įmones. Kadangi pasiūlyme nenumatomos priemonės, darančios tiesioginį poveikį darbo užmokesčio dydžiui, juo visiškai paisoma SESV 153 straipsnio 5 dalyje Sąjungos veiksams nustatytų ribų.

- **Subsidiarumo principas (neišimtinės kompetencijos atveju)**

2014 m. stažuolių kokybės sistema padėjo valstybėms narėms, visų pirma toms, kuriose stažuolių sistemos yra mažiau išvystytos, įgyvendinti politikos ir teisės aktų pakeitimus.

<sup>26</sup> OL C 153, 2018 5 2, p. 1–6.

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

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

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



Tačiau visose valstybėse narėse tebėra didelių problemų, susijusių su galimybėmis atlikti stažuotes, jų kokybe ir galimybėmis jose dalyvauti. ES iniciatyva gali padėti suderinti valstybių narių pastangas ir jas sutelkti į priemones, kuriomis būtų galima spręsti konkrečias problemas, nustatytas įvertinus visų rūšių stažuotes. Tik ES masto veiksmais galima nustatyti bendras taisykles, kuriomis vadovaujantis visose valstybėse narėse būtų galima sukurti nuoseklią principų ir minimaliųjų standartų sistemą. Šia iniciatyva būtų remiama valstybių narių aukštynkryptė socialinė konvergencija ir geresnis šiuo metu taikomų darbuotojų teisių užtikrinimas, taip prisidedant prie vienodesnių sąlygų ES stažuotojams ir stažuotojų organizatoriams.

Vien valstybių narių veiksmais, kuriais reaguojama į poreikį užtikrinti stažuotojų darbo sąlygas ir kovoti su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais, nebūtinai būtų galima užtikrinti tokio paties lygio apsaugą skaidrumo ir nuspėjamumo požiūriu ir kiltų grėsmė, kad tarp valstybių narių atsirastų vis daugiau skirtumų. Todėl nustatytos problemos turi būti sprendžiamos ES lygmeniu.

Siūloma direktyva grindžiama minimaliu nacionalinių sistemų suderinimu, kuriuo būtų atsižvelgiama į valstybių narių veiksmų laisvę nustatyti griežtesnius standartus ir numatoma galimybė siūlomos direktyvos įgyvendinimo funkcijas pavesti socialiniams partneriams. Pagal SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktą siūloma direktyva, kurioje bus nustatyti minimalieji laipsniško įgyvendinimo reikalavimai, bus remiami ir papildomi valstybių narių veiksmai.

- **Proporcingumo principas**

Šiuo pasiūlymu nustatomi minimalieji reikalavimai ir taip užtikrinama, kad siekiant pasiūlymo tikslų intervencijos lygis būtų kuo mažesnis. Valstybėms narėms, kurios jau yra nustatiusios palankesnes nuostatas nei šiame pasiūlyme, jų keisti ar švelninti nereikės. Valstybės narės taip pat gali nuspręsti viršyti nustatytus minimaliuosius standartus. Su šiuo pasiūlymu susijusios išlaidos yra pagrįstos ir pateisinamos atsižvelgiant į tikslą sustiprinti su stažuotojų darbo sąlygomis susijusių reikalavimų vykdymo užtikrinimą.

Atsižvelgiant į nustatytų problemų apimtį ir pobūdį, proporcingumo principo yra laikomasi. Pavyzdžiui, darbdaviai informaciją apie stažuotes valdžios institucijoms turi pateikti tik gavę prašymą. Prie šios iniciatyvos pridėtame poveikio vertinime buvo įvertintos ir palygintos politikos galimybės, atsižvelgiant į jų proporcingumą, palyginti su atskaitos scenarijumi. Pagal tinkamiausią galimybę siekdamas tikslų valstybės narės gali nustatyti intervencijos metodą ir formą. Taigi pagal šią galimybę neviršijama to, kas būtina nustatytoms problemoms spręsti ir konkretiems tikslams pasiekti.

- **Priemonės pasirinkimas**

SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktu kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu aiškiai nustatyta, kad teisinė priemonė, naudojama siekiant nustatyti su darbo sąlygomis susijusius minimaliuosius reikalavimus, kuriuos palaipsniui įgyvendins valstybės narės, yra direktyva.

### 3. **EX POST VERTINIMO, KONSULTACIJŲ SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS IR POVEIKIO VERTINIMO REZULTATAI**

- **Galiojančių teisės aktų *ex post* vertinimas / tinkamumo patikrinimas**

2022–2023 m. buvo atliktas 2014 m. Tarybos rekomendacijos dėl stažuotių kokybės sistemos vertinimas<sup>30</sup>. Nors stažuotės tebėra svarbi priemonė, padedanti jaunimui patekti į darbo rinką, nustatyta, kad būtų galima patobulinti stažuotių kokybės sistemos principų taikymą vietoje bei atitinkamų nacionalinių teisės aktų, kuriais reglamentuojamos stažuotės, stebėseną ir vykdymo užtikrinimą. Įvairios suinteresuotųjų šalių grupės manė, kad reikia toliau stiprinti stažuotojų teises, susijusias su darbo užmokesčiu ir socialine apsauga.

- **Konsultacijos su suinteresuotosiomis šalimis**

2022 m., Komisijai atliekant 2023 m. stažuotių kokybės sistemos vertinimą<sup>31</sup>, buvo vykdomos konkrečios konsultacijos – visų pirma atliekant viešų konsultacijų apklausas. Šis vertinimas taip pat apėmė tikslines konsultacijas su nacionalinėmis ir regioninėmis už švietimą, mokymą ir užimtumo politiką atsakingomis valdžios institucijomis, socialiniais partneriais, švietimo ir mokymo paslaugų teikėjais, darbo rinkos klausimais dirbančiais akademiniais ekspertais, jaunimui atstovaujančiomis organizacijomis, jaunais (buvusiais, esamais ir potencialiai būsimais) stažuotojais ir kitomis ES, nacionalinio ir regioninio lygmens suinteresuotosiomis šalimis. Siekiant pasiekti visas šias suinteresuotąsias šalis, buvo pasitelkiama įvairi konsultacijų veikla ir metodai, kaip antai pokalbiai, tikslinių konsultacijų susitikimai, tikslinė stažuotojų apklausa ir atvejų tyrimai.

Dėl šio pasiūlymo buvo surengtos dviejų etapų konsultacijos su ES socialiniais partneriais pagal SESV 154 straipsnį. Pirmuoju etapu, t. y. nuo 2023 m. liepos 11 d. iki rugsėjo 15 d., su socialiniais partneriais buvo konsultuojamasi dėl ES veiksmų reikalingumo ir galimos krypties<sup>32</sup>. Antruoju etapu, t. y. nuo 2023 m. rugsėjo 28 d. iki lapkričio 9 d., Komisija su socialiniais partneriais konsultavosi dėl ES veiksmų tikslų ir teisinių galimybių<sup>33</sup>. Profesinės sąjungos palankiai įvertino Komisijos ketinimą atnaujinti stažuotių kokybės sistemą. Jų nuomone, nors stažuotių kokybės sistemos principai tebėra aktualūs, stažuotojams reikia privalomos apsaugos (direktyvos), kuria būtų galima užtikrinti teisingą atlyginimą, darbo sąlygas ir socialinę apsaugą. Šia direktyva turėtų būti užtikrinama galimybė naudotis visomis teisėmis, kuriomis pagal galiojančius ES teisės aktus naudojasi nuolatiniai darbuotojai. Profesinės sąjungos pabrėžė, kad pagrindinis ES veiksmų tikslas turi būti nustatyti privalomus būtiniausius stažuotių standartus ES ir sukurti vienodas sąlygas, kurios atgrasytų nuo piktnaudžiavimo. Darbdaviai laikėsi nuomonės, kad 2014 m. stažuotių kokybės sistemos principai tebėra aktualūs. Jų nuomone, daugiau dėmesio reikėtų skirti šios sistemos įgyvendinimui ir stebėsenai, tačiau, jų teigimu, persvarstyta Tarybos rekomendacija būtų galima užtikrinti tinkamą pusiausvyrą tarp skatinimo laikytis būtiniausių standartų ir lankstumo išsaugojimo. Darbdaviai pritarė, kad turi būti siekiama spręsti su stažuotėmis susijusias problemas, gerinti jų kokybę ir galimybes jose dalyvauti. Darbdaviai taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad trūksta duomenų, visų pirma apie atviros rinkos stažuotes, ir į tai, jog esama ryšio tarp darbo užmokesčio ir stažuotių kokybės. Socialiniams partneriams

---

<sup>30</sup> Europos Komisija (2023 m.). Tarybos rekomendacijos dėl stažuotių kokybės sistemos vertinimas ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

<sup>31</sup> Europos Komisija (2023 m.). Tarybos rekomendacijos dėl stažuotių kokybės sistemos vertinimas ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

<sup>32</sup> [Paskelbta internete.](#)

<sup>33</sup> [Paskelbta internete.](#)

nepavyko susitarti pradėti derybas dėl susitarimo sudarymo Sąjungos lygmeniu, kaip numatyta SESV 155 straipsnyje.

Be to, atliekant tyrimą, kuriame nagrinėjamos su stažuočiu kokybe ES susijusios aplinkybės, problemos ir galimi sprendimo būdai, buvo atlikta internetinė apklausa, kurioje dalyvavo nacionalinės suinteresuotosios šalys. Taip buvo siekiama surinkti informaciją apie šiuo metu įmonių taikomą su stažuotėmis susijusią praktiką, nustatyti valstybėse narėse įgyvendintus gerosios praktikos pavyzdžius ir jų poveikį stažuochių kokybei. Ši apklausa vyko 2023 m. birželio 15 d. – rugsėjo 8 d. ir joje dalyvavo nacionalinės valdžios institucijos, nacionalinės verslo ir darbdavių asociacijos, atskiros įmonės, nacionalinės profesinės sąjungos, nacionalinės jaunimo organizacijos, pilietinės visuomenės organizacijos ir švietimo įstaigos. Taip pat buvo vykdomi tiksliniai pokalbiai su ES lygmens suinteresuotosiomis šalimis.

2023 m. spalio 12 d. – lapkričio 9 d. Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas (EMPL), Vidaus rinkos, pramonės, verslumo ir MVĮ generalinis direktoratas (GROW), Europos inovacijų tarybos ir MVĮ reikalų vykdomoji įstaiga (EISMEA) atliko specialią MVĮ grupės apklausą.

Greitosios „Eurobarometro“ apklausos (523)<sup>34</sup> metu buvo nagrinėjama, kaip jaunimas suvokia savo integraciją į darbo rinką, ypatingą dėmesį skiriant stažuotėms. 2023 m. kovo 15–24 d. internetu buvo apklausti 26 334 18–35 m. amžiaus asmenys iš visų valstybių narių.

- **Ekspertinių žinių rinkimas ir naudojimas**

Siūloma direktyva grindžiama keliais tyrimais, kurie buvo atlikti siekiant pagrįsti šios iniciatyvos analizę:

- preliminariais užsakyto išorės ekspertų atlikto tyrimo rezultatais: (bendrovės „Ernst & Young“ (EY), Europos politikos studijų centro (CEPS) ir sistemos „Open Evidence“ konsorciumo atlikto tyrimu *Study exploring the context, challenges and possible solutions in relation to the quality of traineeships in the EU* („Su stažuochių kokybe ES susijusių aplinkybių, problemų ir galimų jų sprendimo būdų tyrimas“) (rengiamas));
- išorės tyrimo, kuriuo grindžiamas stažuochių kokybės sistemos vertinimas, galutine ataskaita (2023 m. sausio mėn.)<sup>35</sup>;
- greitąją „Eurobarometro“ apklausa apie jaunuolių suvokimą, susijusį su jų integracija į darbo rinką, ypatingą dėmesį skiriant stažuotėms<sup>36</sup>.

Taip pat buvo atsižvelgta į 2023 m. Europos Parlamento iniciatyva pateiktą teisėkūros rezoliuciją dėl kokybiškų stažuochių ES, paskelbtą kartu su atitinkamu Parlamento mokslinių tyrimų tarnybos atlikto Europos pridėtinės vertės vertinimu<sup>37</sup>.

- **Poveikio vertinimas**

Laikydamosi savo geresnio reglamentavimo politikos, Komisija atliko poveikio vertinimą<sup>38</sup>. Jame buvo pateikta struktūrinė politikos problemų, atitinkamų politikos tikslų ir politikos

<sup>34</sup> [„Eurobarometro“ apklausa: stažuotės padeda jaunuoliams susirasti pirmąjį darbą \(europa.eu\)](#)

<sup>35</sup> [Paskelbta internete.](#)

<sup>36</sup> [Paskelbta internete.](#)

<sup>37</sup> Europos pridėtinės vertės vertinimas „Stazuochių kokybė ES“. Paskelbta [internetu](#).

<sup>38</sup> Komisijos tarnybų darbinis dokumentas. Poveikio vertinimo ataskaita (2024 m.). Pridedama prie pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl stažuotojų darbo sąlygų gerinimo ir užtikrinimo ir

galimybių analizė ir įvertintas jų poveikis. Buvo atsižvelgta į nustatytų galimybių subsidiarumą, veiksmingumą, efektyvumą, nuoseklumą ir proporcingumą ir tai, kaip ateityje būtų galima stebėti ir vertinti šią iniciatyvą. Šis darbas buvo grindžiamas Komisijos tarpžinybinės iniciatyvinės grupės<sup>39</sup> struktūruotomis konsultacijomis ir pirmiau minėtu rengiamu tyrimu *Study exploring the context, challenges and possible solutions in relation to the quality of traineeships in the EU* („Su stažuoočių kokybe ES susijusių aplinkybių, problemų ir galimų jų sprendimo būdų tyrimas“).

Atlikus poveikio vertinimą buvo nustatytos šios trys problemos: 1) problemiškas stažuoočių organizatorių naudojimas stažuotėmis, 2) prasta stažuoočių kokybė ir 3) nevienodos galimybės dalyvauti stažuotėse. Poveikio vertinime buvo išnagrinėtos trys politikos galimybės, pagal kurias derinamos teisėkūros ir ne teisėkūros priemonės, kuriomis siekiama iniciatyvos tikslų, susijusių su tinkamų stažuotojų teisių užtikrinimu, problemiško naudojimosi stažuotėmis prevencija, tinkamų darbo sąlygų užtikrinimu, mokymosi turinio gerinimu ir galimybių dalyvauti stažuotėse bei jų įtraukimo gerinimu. Vertinant šių galimybių poveikį taip pat buvo atsižvelgta į galimas nenumatytas įvairių politikos galimybių pasekmes, įskaitant stažuoočių pasiūlą.

Poveikio vertinime buvo nurodyta, kad tinkamiausia politikos galimybė yra rinkinys, apimantis stažuotojams, kurie yra darbuotojai pagal ES teisę, taikomą direktyvą ir visiems stažuotojams taikomą atnaujintą Tarybos rekomendaciją. Tikimasi, kad šis priemonių rinkinys suteiks socialinės naudos stažuotojams, nes užtikrinant vienodą požiūrį, teisingesnį darbo užmokestį ir socialinę apsaugą sumažės problemiškių ir prastos kokybės stažuoočių dalis, taip pat pagerės galimybės dalyvauti stažuotėse, visų pirma pažeidžiamoje padėtyje esantiems asmenims, įskaitant neįgaliuosius, kaimo, atokiuose ir atokiausiuose regionuose gyvenančius asmenis, nepalankioje socialinėje ar ekonominėje padėtyje esančius ir (arba) migrantų kilmės asmenis, romų bendruomenės atstovus ir žemesnio lygio išsilavinimą turinčius asmenis. Tikimasi, kad pasirinkus tinkamiausią galimybę stažuoočių organizatoriai gaus ekonominės naudos, nes, pavyzdžiui, dėl labiau kvalifikuotos ir įvairesnės darbo jėgos bus užtikrinama sąžiningesnė konkurencija rinkoje, didesnis darbo našumas ir konkurencingumas, taip pat sumažės darbuotojų paieškos, derinimo ir įdarbinimo išlaidos. Kalbant apie išlaidas, susijusias su tinkamiausia galimybe, jos yra susijusios su galimu darbo sąnaudų padidėjimu, prisitaikymo išlaidomis ir galimomis administracinių ar teisminių procedūrų išlaidomis. Tikimasi, kad nacionaliniams biudžetams ir administravimo institucijoms bus naudingos didesnės mokesčių ir socialinio draudimo įmokų pajamos, taip pat sumažėjusios socialinės apsaugos ir aktyvumo skatinimo sričių išlaidos.

Poveikio vertinimas 2023 m. gruodžio 13 d. buvo pirmą kartą aptartas su Komisijos Reglamentavimo patikros valdyba. 2024 m. vasario 1 d. Valdybai buvo pateikta patikslinta poveikio vertinimo ataskaita. 2024 m. vasario 22 d. Valdyba paskelbė teigiamą nuomonę su išlygomis<sup>40</sup>. Vėliau buvo išsamiau atsižvelgta į kitas pastabas: nagrinėtas naudojamų duomenų ribotumo klausimas, sustiprintos diskusijos dėl vienodų sąlygų ir konkurencijos

---

kovos su stažuotėmis dangstomais nuolatiniiais darbo santykiais, ir pasiūlymo dėl Tarybos rekomendacijos dėl sustiprintos stažuoočių kokybės sistemos (rengiama).

<sup>39</sup> Šioje grupėje dalyvavo Teisės tarnyba, Generalinis sekretoriatas, Ryšių tinklų, turinio ir technologijų GD, Švietimo, jaunimo, sporto ir kultūros GD, Jungtinis tyrimų centras, Komunikacijos ir informacijos GD, Vidaus rinkos, pramonės, verslumo ir MVĮ GD, Teisingumo ir vartotojų reikalų GD, Regioninės ir miestų politikos GD ir Žemės ūkio ir kaimo plėtros GD.

<sup>40</sup> 2024 m. vasario 28 d. paskelbta Reglamentavimo patikros valdybos 2-oji nuomonė su išlygomis dėl stažuoočių kokybės sistemos poveikio vertinimo (bus paskelbta).

klausimų ir pateikta papildomų tikslinių paaiškinimų dėl politikos galimybių aprašymo ir vertinimo.

- **Pagrindinės teisės**

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija saugomos įvairios darbo teisės. Šio pasiūlymo tikslai atitinka Chartiją. Šiuo pasiūlymu, kuriuo įtvirtinamas stažuotojų nediskriminavimo principas ir numatomos kovos su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais priemonės, būtų sustiprintas 31 straipsnis dėl tinkamų ir teisingų darbo sąlygų ir 32 straipsnis dėl dirbančių jaunuolių apsaugos, kuriame nustatyta, kad priimami dirbti jaunuoliai turi būti apsaugomi nuo ekonominio išnaudojimo.

#### **4. POVEIKIS BIUDŽETUI**

Pasiūlymui nereikia papildomų ES biudžeto išteklių.

#### **5. KITI ELEMENTAI**

- **Stebėseną, vertinimą ir ataskaitų teikimo tvarka**

Siūloma, kad valstybės narės per dvejus metus nuo siūlomos direktyvos priėmimo perkeltų ją į nacionalinę teisę ir praneštų Komisijai apie nacionalines perkėlimo į nacionalinę teisę priemones per MNE (nacionalinių vykdymo priemonių, angl. *National Measures for Execution*) duomenų bazę. Pagal SESV 153 straipsnio 3 dalį, valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams nuostatas perkelti į kolektyvines sutartis. Komisija yra pasirengusi teikti techninę paramą valstybėms narėms, kad jos galėtų įgyvendinti siūlomą direktyvą.

Komisija siūlo peržiūrėti siūlomos direktyvos įgyvendinimą praėjus penkeriems metams po jos perkėlimo į nacionalinę teisę termino ir prireikus pasiūlyti teisės aktų pakeitimus. Pažanga siekiant šios iniciatyvos tikslų bus stebima pagal pagrindinius rodiklius, susijusius su politikos tikslais. Šie rodikliai ir susiję duomenų šaltiniai nurodyti poveikio vertinimo 15 priede. Šią stebėsenos sistemą bus galima toliau keisti atsižvelgiant į galutinius teisinius ir įgyvendinimo reikalavimus ir tvarkaraštį.

- **Aiškinamieji dokumentai**

Perkeldamos siūlomą direktyvą į nacionalinę teisę valstybės narės gali taikyti skirtingas teises priemones, todėl galima pagrįstai reikalauti, kad valstybės narės prie pranešimų apie perkėlimo į nacionalinę teisę priemones pridėtų vieną ar kelis dokumentus. Juose turėtų būti paaiškinamas ryšys tarp siūlomos direktyvos sudėtinių dalių ir atitinkamų nacionalinių perkėlimo priemonių dalių, kaip nurodyta 2011 m. rugsėjo 28 d. bendrame valstybių narių ir Komisijos politiniame pareiškime dėl aiškinamųjų dokumentų<sup>41</sup>.

- **Išsamus konkrečių pasiūlymo nuostatų paaiškinimas**

*I skyrius. Bendrosios nuostatos*

*1 straipsnis. Dalykas*

Šia nuostata nustatomas direktyvos dalykas, t. y. siekis nustatyti bendrą principų ir priemonių sistemą, kurią taikant būtų pagerintos stažuotojų darbo sąlygos ir užtikrinama, kad jų būtų laikomasi, taip pat būtų kovojama su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais.

---

<sup>41</sup> OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

## *2 straipsnis. Terminų apibrėžtys*

Šioje nuostatoje apibrėžiami tam tikri aiškinant direktyvos nuostatas būtini terminai ir sąvokos (stažuotė, stažuotojas, nuolatiniai darbo santykiai ir nuolatinis darbuotojas).

## *II skyrius. Vienodas požiūris*

### *3 straipsnis. Nediskriminavimo principas*

3 straipsnyje įtvirtinamas stažuotojų nediskriminavimo principas. Remiantis šiuo principu reikalaujama, kad valstybės narės taikytų priemones, kuriomis būtų užtikrinama, kad stažuotojai nebūtų diskriminuojami darbo sąlygų, įskaitant darbo užmokestį, atžvilgiu. Tačiau dėl objektyvių priežasčių, pavyzdžiui, skirtingų užduočių, mažesnės atsakomybės srities, darbo intensyvumo arba mokymosi ir mokymo komponento svarbos, gali būti pateisinamas skirtingas požiūris.

Ši nuostata taikoma kartu su nediskriminavimo principu, įtvirtintu Direktyvoje dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kurioje numatyta, kad turi būti laikomasi vienodo požiūrio į toje pačioje įmonėje pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus ir panašius nuolatinius darbuotojus, išskyrus atvejus, kai skirtingas požiūris gali būti pateisinamas dėl objektyvių priežasčių. Ši papildoma direktyvos nuostata yra būtina, nes pagal Direktyvą dėl darbo pagal terminuotas sutartis valstybėms narėms leidžiama į jos taikymo sritį neįtraukti tam tikrų stažuotojų, ir dėl to, kad siekiama užtikrinti, kad panašioje padėtyje esantys pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai taip pat galėtų būti vertinami kaip lyginamieji subjektai.

## *III skyrius. Stažuotėmis dangstomi nuolatiniai darbo santykiai*

### *4 straipsnis. Priemonės, skirtos kovoti su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais*

Pagal šią nuostatą reikalaujama, kad valstybės narės imtųsi tinkamų priemonių, skirtų kovoti su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais. Valstybės narės turi priimti nuostatas dėl kompetentingų institucijų vykdomos veiksmingos kontrolės ir patikrinimų, kad būtų galima nustatyti atvejus, kai dėl stažuotėmis dangstomų nuolatinį darbo santykių sumažėja darbuotojų apsauga, įskaitant prastesnes darbo sąlygas ir darbo užmokestį, ir tokiais atvejais imtis veiksmų.

### *5 straipsnis. Stažuotėmis dangstomų nuolatinį darbo santykių vertinimas*

Šiame straipsnyje reikalaujama, kad kompetentingos institucijos, nustatydamos, ar stažuotėmis dangstomi nuolatiniai darbo santykiai, atliktų bendrą visų svarbių faktinių elementų vertinimą. Atliekant šį vertinimą turėtų būti atsižvelgiama į įvairius aspektus, pavyzdžiui, trukmę, reikšmingą mokymosi ir mokymo komponentą, lygiavertį užduočių ir atsakomybės lygį ir tai, ar stažuotę organizuojantis darbdavys reikalauja ankstesnės darbo patirties.

Šiame straipsnyje taip pat nustatyta darbdavių pareiga kompetentingoms institucijoms teikti informaciją, kad jos galėtų atlikti vertinimus. Ši pareiga turi būti vykdoma tik valdžios institucijų prašymu. Turi būti pateikiama informacija apie stažuočių skaičių ir trukmę, darbo sąlygas (įskaitant darbo užmokestį), mokymosi ir mokymo komponentus ir pranešimus apie laisvas stažuočių vietas.

Be to, nustatyta, kad valstybės narės vertinimo tikslais turi nustatyti ribą, kai galima daryti išvadą, kad stažuotės trukmė yra pernelyg ilga, ir pranešimų apie laisvas stažuotčių vietas turinio taisykles.

#### *IV skyrius. Vykdyimo užtikrinimo ir paramos priemonės*

##### *6 straipsnis. Atitinkamų Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas ir vykdymo užtikrinimas*

6 straipsnyje reikalaujama, kad valstybės narės imtųsi priemonių, kad įgyvendintų su stažuotojais susijusius darbuotojams taikomus ES teisės aktus ir užtikrintų jų vykdymą.

##### *7 straipsnis. Teisė į teisinę gynybą*

Pagal šią nuostatą reikalaujama, kad valstybės narės suteiktų galimybes naudotis veiksmingu ir nešališku ginčų sprendimo mechanizmu ir teisę į teisinę gynybą, įskaitant tinkamas kompensacijas, jeigu pažeidžiamos pagal direktyvą ar kitus darbuotojams taikomus ES teisės aktus nustatytos stažuotojo teisės.

##### *8 straipsnis. Darbuotojų vardu arba siekiant juos paremti vykdomos procedūros*

Šiuo straipsniu darbuotojų atstovams suteikiama galimybė vieno ar kelių stažuotojų vardu arba siekiant juos paremti dalyvauti teismo ar administraciniuose procesuose ir taip užtikrinti, kad būtų paisoma stažuotojų teisių, jeigu stažuotojas arba stažuotojai dėl tokių veiksmų sutinka. Tai turėtų padėti stažuotojams įveikti su išlaidomis susijusias arba procedūrines kliūtis.

##### *9 straipsnis. Apsauga nuo priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių*

Šiuo straipsniu nustatoma, kad turi būti užtikrinama stažuotojų ir jų atstovų apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių, visų pirma atleidimo iš darbo ar lygiaverčių veiksmų tais atvejais, kai stažuotojai pasinaudoja direktyvoje nustatytais teisėmis. Šiame straipsnyje taip pat nustatoma stažuotojų teisė reikalauti, kad darbdavys tinkamai pagrįstų atleidimą iš darbo, jeigu jie mano, kad buvo atleisti dėl to, kad pasinaudojo savo teisėmis pagal direktyvą. Jeigu stažuotojas pateikia faktų, iš kurių galima nustatyti, kad jis buvo atleistas dėl to, kad pasinaudojo savo teisėmis pagal direktyvą, taikant šią nuostatą darbdavys privalo įrodyti, kad atleidimo iš darbo arba lygiaverčių priemonių priežastys buvo kitos.

##### *10 straipsnis. Sankcijos*

Šiame straipsnyje reikalaujama, kad valstybės narės už šioje direktyvoje nustatytų prievolių nevykdymą numatytų veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas sankcijas.

#### *V skyrius. Baigiamosios nuostatos*

##### *11 straipsnis. Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos*

Šiame straipsnyje paaiškinama, kad nė viena direktyvos nuostata neturėtų būti aiškinama taip, kad būtų galima sumažinti kitomis priemonėmis užtikrinamą darbuotojų apsaugą, ir kad direktyva negali būti laikoma teisėtu pagrindu sumažinti bendrą darbuotojų, įskaitant stažuotojus, apsaugos lygį. Šiuo straipsniu valstybėms narėms taip pat suteikiama galimybė priimti darbuotojams palankesnes nuostatas arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.

*12 straipsnis. Perkėlimas į nacionalinę teisę ir įgyvendinimas*

Šia nuostata nustatomas ilgiausias laikotarpis, iki kurio pabaigos valstybės narės turi perkelti direktyvą į nacionalinę teisę ir pateikti atitinkamus tekstus Komisijai. Šis laikotarpis yra dveji metai nuo įsigaliojimo dienos. Be to, pabrėžiama, kad valstybės narės turi užtikrinti tinkamą socialinių partnerių dalyvavimą ir gali jiems pavesti įgyvendinti direktyvą.

*13 straipsnis. Ataskaitų teikimas ir peržiūra*

Šiame straipsnyje reikalaujama, kad praėjus penkeriems metams nuo direktyvos įsigaliojimo valstybės narės pateiktų Komisijai informaciją, reikalingą šios direktyvos įgyvendinimo ataskaitai parengti, įskaitant su stažuotėmis susijusius duomenis. Taip pat reikalaujama, kad Komisija Europos Parlamentui ir Tarybai pateiktų ataskaitą, prireikus kartu su pasiūlymu dėl teisėkūros procedūra priimamo akto.

*14 ir 15 straipsniai. Įsigaliojimas ir adresatai*

Tai nuostatos, kuriomis nustatoma, kad direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo Oficialiajame leidinyje ir yra skirta valstybėms narėms.



## Pasiūlymas

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA****dėl stažuotojų darbo sąlygų gerinimo ir užtikrinimo ir kovos su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais (Stažuočių direktyva)**

(Tekstas svarbus EEE)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalies b punktą kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu,

atsižvelgdama į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę<sup>42</sup>,atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę<sup>43</sup>,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

- (1) 2014 m. kovo mėn. Taryba priėmė Rekomendaciją dėl stažuočių kokybės sistemos (toliau – 2014 m. rekomendacija), kuria siekiama nustatyti Sąjungos mastu taikomus stažuočių kokybės standartus. Joje buvo aprašytas 21 su stažuotėmis susijęs principas, kuriuos taikant būtų galima pagerinti stažuočių kokybę, visų pirma užtikrinant kokybišką mokymosi ir mokymo turinį ir tinkamas darbo sąlygas, taip remiant perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką ir padidinant stažuotojų įsidarbinimo galimybes. 2014 m. rekomendacija taikoma visoms stažuotėms, išskyrus tas, kurios įtrauktos į formaliojo švietimo ir mokymo programas, ir stažuotes, kurios reglamentuojamos pagal nacionalinę teisę ir kurias privaloma atlikti norint įgyti tam tikrą profesiją;
- (2) Tarybos rekomendacijoje dėl kokybiškos ir veiksmingos pameistrystės europinės sistemos<sup>44</sup> pateikta 14 kokybiškos ir veiksmingos pameistrystės kriterijų, kuriais siekiama užtikrinti, kad pameistrystės programos atitiktų darbo rinkos poreikius ir būtų naudingos tiek besimokantiems asmenims, tiek darbdaviams. Tai, be kita ko, mokymosi ir darbo sąlygų kriterijai ir pagrindinių sąlygų kriterijai;

---

<sup>42</sup> OL C , , p. .

<sup>43</sup> OL C , , p. .

<sup>44</sup> 2018 m. kovo 15 d. Tarybos rekomendacija dėl kokybiškos ir veiksmingos pameistrystės europinės sistemos (OL C 153, 2018 5 2, p. 1).

- (3) sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva<sup>45</sup> siekiama užtikrinti, kad jaunesni nei 30 metų jaunuoliai per keturis mėnesius nuo darbo netekimo arba mokymosi užbaigimo gautų kokybišką darbo, tęstinio mokymosi, pameistrystės arba stažuotės pasiūlymą. 2014 m. rekomendacija yra svarbus atskaitos taškas vertinant stažuotės pasiūlymų kokybę pagal sustiprintą Jaunimo garantijų iniciatyvą;
- (4) visų lygių įgūdžių turinčių darbuotojų trūksta daugelyje sričių. Numatoma, kad dėl prognozuojamo darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus mažėjimo ir didėjančios kai kurių su žaliąja ir skaitmenine pertvarka susijusių profesijų paklausos šis trūkumas didės. Šis trūkumas didėja ir dėl mažesnio jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje. Kokybiškos stažuotės gali būti naudingos kvalifikacijos kėlimo ir (arba) perkvalifikavimo galimybės bet kokio amžiaus žmonėms, kurie jų metu galėtų dirbdami įgyti praktinių įgūdžių ir taip patekti į darbo rinką arba pasirinkti naują karjeros kryptį;
- (5) stažuotės gali padėti jaunuoliams įgyti praktinės ir profesinės patirties, pagerinti jų įsidarbinimo galimybes ir palengvinti perėjimą prie stabilaus užimtumo. Todėl stažuotės yra svarbi priemonė, padedanti patekti į darbo rinką. Darbdaviams stažuotės suteikia galimybę pritraukti, mokyti ir išlaikyti jaunimą. Jos gali padėti sumažinti kvalifikuotų darbuotojų paieškos ir įdarbinimo išlaidas, nes stažuotojams po stažuotės gali būti pasiūloma nuolatinė darbo vieta; Tačiau šį tikslą pavyks pasiekti, tik jei stažuotės bus kokybiškos ir jų metu bus užtikrinamos tinkamos darbo sąlygos;
- (6) tebėra problemų, susijusių su problemišku naudojimu stažuotėmis, be kita ko, tais atvejais, kai stažuotėmis dangstomi nuolatiniai darbo santykiai ir iš tokių darbuotojų atimama galimybė naudotis visomis Sąjungos teisėje, nacionalinės teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse nustatytais teisėmis, taip sukuriant sąlygas jiems įkliūti į mažų garantijų darbo sąlygų pinkles. Dėl stažuotėmis dangstomų nuolatinė darbo santykių iškraipoma įmonių konkurencija, nes reikalavimų besilaikantys darbdaviai atsiduria nepalankioje padėtyje, nevykdomos darbdavių mokesstinės ir socialinės apsaugos prievolės ir pakeičiamos nuolatinės darbo vietos. Kitais atvejais „tikrų“ stažuotojų darbdaviai gali laikytis ne visų reikalavimų, nustatytų Sąjungos teisėje, nacionalinės teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar praktikoje, todėl tokie stažuotojai negali visapusiškai naudotis savo teisėmis;
- (7) be to, tikėtina, kad stažuotojai gali būti mažiau linkę ginti savo teises dėl savo pažeidžiamos padėties darbo rinkoje. Vieni iš pagrindinių veiksnių, dėl kurių stažuotėmis naudojama problemiška, yra stažuotės reglamentavimo sistemų nebuvimas, sudėtingumas ar skirtumai įvairiose valstybėse narėse, nepakankamas nacionalinės teisės aktų vykdymas ir nepakankami kontrolės ir tikrinimo pajėgumai, taip pat nepakankamas aiškumas dėl institucijos, atsakingos už kontrolę ir vykdymo užtikrinimą;
- (8) iš įrodymų matyti, kad didelės dalies stažuotojų darbo sąlygos yra ne tokios palankios kaip nuolatinė darbuotojų, be kita ko, kalbant apie darbo laiką, teisę į atostogas, galimybes naudotis įranga ir darbo užmokestį;

---

<sup>45</sup> 2020 m. spalio 30 d. Tarybos rekomendacija „Tiltas į darbo rinką. Sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva“, kuria pakeičiama 2013 m. balandžio 22 d. Tarybos rekomendacija dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo (2020/C 372/01) (OL C 372, 2020 11 4, p. 1).

- (9) darbuotojų apsaugos sistema nustatoma Sąjungos lygmeniu galiojančiomis teisinėmis priemonėmis, be kita ko, direktyvomis dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų<sup>46</sup>, deramo minimaliojo darbo užmokesčio<sup>47</sup>, darbo laiko<sup>48</sup>, darbuotojų saugos ir sveikatos<sup>49</sup>, lygybės ir nediskriminavimo<sup>50</sup>, tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros<sup>51</sup>, darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais<sup>52</sup>, darbo pagal terminuotas sutartis<sup>53</sup>, darbo ne visą darbo dieną<sup>54</sup>, darbuotojų komandiravimo<sup>55</sup> ir darbo per laikinojo įdarbinimo įmones<sup>56</sup>. Ši teisinė sistema visapusiškai taikoma stažuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ar palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta pagal kiekvienoje valstybėje narėje galiojančius teisės aktus, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką. Sąjungos teisinė sistema taip pat apima rekomendacijas dėl stažuotiųjų<sup>57</sup> ir pameistrystės kokybės<sup>58</sup> ir dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių<sup>59</sup>;
- (10) Konferencijoje dėl Europos ateities<sup>60</sup> buvo pateiktas pasiūlymas užtikrinti, kad jaunimo stažuotės ir darbo vietos atitiktų kokybės standartus, be kita ko, susijusius su darbo užmokesčiu ir draudimu organizuoti neapmokamas stažuotes darbo rinkoje ir neformalaus švietimo srityje;
- (11) 2023 m. birželio mėn. Europos Parlamentas pagal SESV 225 straipsnį priėmė rezoliuciją su rekomendacijomis Komisijai dėl kokybiškų stažuotiųjų<sup>61</sup>. Savo

<sup>46</sup> 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105).

<sup>47</sup> 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje (OL L 275, 2022 10 25, p. 33).

<sup>48</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

<sup>49</sup> 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989 6 29, p. 1).

<sup>50</sup> Be kita ko, 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000 12 2, p. 16).

<sup>51</sup> 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros (OL L 188, 2019 7 12, p. 79).

<sup>52</sup> 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje – Bendra Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos deklaracija dėl darbuotojų atstovavimo (OL L 80, 2002 3 23, p. 29).

<sup>53</sup> 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999 7 10, p. 43).

<sup>54</sup> 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). Priedas „Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną“ (OL L 14, 1998 1 20, p. 9).

<sup>55</sup> 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 173, 2018 7 9, p. 16).

<sup>56</sup> 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008 12 5, p. 9).

<sup>57</sup> 2014 m. kovo 10 d. Tarybos rekomendacija dėl stažuotiųjų kokybės sistemos (OL C 88, 2014 3 27, p. 1).

<sup>58</sup> 2018 m. kovo 15 d. Tarybos rekomendacija dėl kokybiškos ir veiksmingos pameistrystės europinės sistemos (OL C 153, 2018 5 2, p. 1).

<sup>59</sup> 2019 m. lapkričio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių (OL C 387, 2019 11 15, p. 1).

<sup>60</sup> [Galutinių rezultatų ataskaita \(2022 m. gegužės mėn.\)](#).

<sup>61</sup> 2023 m. birželio 14 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl kokybiškų stažuotiųjų Sąjungoje (2020/2005(INL)).

rezoliucijoje Europos Parlamentas paragino Komisiją „atnaujinti ir sustiprinti 2014 m. rekomendaciją ir paversti ją griežtesne teisėkūros priemone“. Parlamentas taip pat paragino Komisiją į atnaujintą stažuotių kokybės sistemą įtraukti papildomų principų. Konkrečiai Europos Parlamentas paragino Komisiją „pasiūlyti direktyvą dėl atviros darbo rinkos stažuotių, stažuotių pagal aktyvią darbo rinkos politiką ir stažuotių, kurios yra privaloma profesinės kompetencijos tobulinimo mokymų dalis, siekiant užtikrinti būtiniausius kokybės standartus, įskaitant taisykles dėl stažuotių trukmės, galimybės naudotis socialine apsauga pagal nacionalinę teisę ir praktiką, taip pat dėl atlyginimo, kuriuo būtų užtikrinamas deramas gyvenimo lygis, kad būtų išvengta išnaudojimo praktikos“;

- (12) Komisija surengė dviejų etapų konsultacijas su socialiniais partneriais Sąjungos lygmeniu pagal SESV 154 straipsnį dėl galimų veiksmų, kuriais būtų galima toliau gerinti stažuotių kokybę, poreikio, tikslų ir teisinių galimybių. Socialiniai partneriai nepasiekė susitarimo pradėti derybų šiais klausimais. Tačiau svarbu šioje srityje imtis veiksmų Sąjungos lygmeniu ir pritaikyti šiuo metu naudojamą stažuotių sistemą, kartu atsižvelgiant į konsultacijų su socialiniais partneriais rezultatus;
- (13) Komisija daug konsultavosi su suinteresuotosiomis šalimis, įskaitant stažuotojus ir jaunimo organizacijas, stažuotių organizatorius, nacionalines valdžios institucijas, švietimo įstaigas ir akademinės bendruomenės ekspertus;
- (14) SESV 153 straipsnio 2 dalimi kartu su 1 dalies b punktu Europos Parlamentui ir Tarybai suteikiami įgaliojimai priimti direktyvas, kuriomis nustatomi minimalieji darbo sąlygų reikalavimai, kad būtų pasiekti SESV 151 straipsnyje nustatyti tikslai, t. y. skatinti užimtumą ir gerinti gyvenimo ir darbo sąlygas;
- (15) atsižvelgiant į išliekančias problemas, susijusias su problemišku naudojimusi stažuotėmis Sąjungoje, reikia imtis tolesnių veiksmų siekiant kovoti su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais ir užtikrinti, kad atitinkami darbuotojams taikomi Sąjungos ir nacionalinės teisės aktai būtų visapusiškai įgyvendinami ir vykdomi stažuotojų atžvilgiu. Šia direktyva šios problemos sprendžiamos nustatant būtiniausius reikalavimus, kuriais siekiama pagerinti stažuotojų darbo sąlygas ir užtikrinti, kad jų būtų laikomasi Sąjungoje, bei kovoti su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais, nustatant bendrą principų ir priemonių, būtinų siekiant užtikrinti vienodą požiūrį ir veiksmingiau įgyvendinti darbuotojams taikomus Sąjungos ir nacionalinės teisės aktus ir užtikrinti jų vykdymą, sistemą;
- (16) ši direktyva turėtų būti taikoma visiems Sąjungos stažuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ar palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta valstybėse narėse galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar praktikoje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką. Teisingumo Teismas savo praktikoje yra nustatęs darbuotojo statuso nustatymo kriterijus, kurie turi būti pagrindžiami kiekvieno konkretaus atvejo analize;
- (17) mokymosi darbo vietoje programos, kurios taip pat apibrėžiamos kaip stažuotės, įvairiose valstybėse narėse labai skiriasi. Todėl ši direktyva gali būti taikoma pameistriams, jeigu tokie pameistriai gali būti laikomi darbuotojais, kaip apibrėžta valstybių narių galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar praktikoje, ir atsižvelgiant į ES Teisingumo Teismo praktiką;
- (18) direktyvos III skyrius taikomas nuolatiniais darbuotojams, kurie klaidingai įvardijami kaip stažuotojai, t. y. tais atvejais, kai darbdaviai įprastus darbo santykius nurodo kaip stažuotę, kuri nėra darbo santykiai, arba kaip stažuotę, kuri laikoma darbo santykiais,

tačiau už ją mokamas mažesnis darbo užmokestis ar taikomos kitos darbo sąlygos, kurios yra mažiau palankios nei sąlygos, kurios pagal Sąjungos ar nacionalinius teisės aktus, kolektyvines sutartis ar praktiką būtų užtikrinamos nuolatiniais darbuotojams;

- (19) stažuotes, kurios yra darbo santykiai, galima atskirti nuo įprastų darbo santykių, nes jos yra ribotos trukmės, apima svarbų mokymosi ir mokymo komponentą ir atliekamos siekiant įgyti praktinės ir profesinės patirties, kad būtų galima pagerinti įsidarbinimo galimybes bei palengvinti perėjimą prie nuolatinių darbo santykių arba įgyti profesiją;
- (20) nediskriminavimo principas yra tinkama priemonė siekiant kovoti su piktnaudžiavimu stažuotėmis, pavyzdžiui, be tinkamo pagrindimo suteikiant stažuotojams mažiau palankias darbo sąlygas arba mokant mažesnę darbo užmokestį, palyginti su nuolatiniais darbuotojais, ir užtikrinti stažuotojų, kaip priemonės gauti stabilią darbo vietą, tvarumą. Šis principas taip pat gali padėti užtikrinti, kad stažuotės taptų prieinamesnės pažeidžiamoje padėtyje esančioms darbuotojų grupėms;
- (21) todėl būtina nustatyti stažuotojų nediskriminavimo principą, kuris turėtų būti taikomas kartu su 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priedo 4 punktu, kuriame numatyta, kad pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatiniais darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotas darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta. Kaip apibrėžta toje direktyvoje, darbo santykius palaikantys stažuotojai yra „pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai“. Tačiau dėl tos direktyvos nuostatos dėl nediskriminavimo principo jie negali būti lyginami su kitais pagal terminuotas darbo sutartis dirbančiais darbuotojais. Be to, tos direktyvos priedo 2 punkto 2 dalyje valstybėms narėms leidžiama į jos taikymo sritį neįtraukti tam tikrų rūšių darbuotojų, įskaitant pirminio profesinio mokymo santykius palaikančius ir pagal pameistrystės programas dirbančius arba pagal darbo sutartis ir santykius, sudarytus pagal konkrečią valstybinę ar valstybės remiamą mokymo, integracijos ir profesinio perkvalifikavimo programą, dirbančius darbuotojus. Joje taip pat nepripažįstama, kad stažuotojai yra ypač pažeidžiamoje padėtyje. Todėl būtina užtikrinti, kad vienodo požiūrio į nuolatinius darbuotojus principas būtų taikomas visiems darbo santykius palaikantiems stažuotojams;
- (22) todėl valstybės narės turėtų užtikrinti, kad nustatant darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, stažuotojams nebūtų sudaromos mažiau palankios sąlygos nei panašioms nuolat toje pačioje įstaigoje dirbantiems darbuotojams, išskyrus atvejus, kai tokias skirtingas sąlygas būtų galima objektyviai pagrįsti. Vien tai, kad asmuo yra stažuotojas, negali būti pagrindas jam taikyti mažiau palankias sąlygas, palyginti su nuolatiniais tos pačios įstaigos darbuotojais. Tačiau su nagrinėjama darbo padėtimi susijęs skirtingas požiūris gali būti pateisinamas dėl objektyvių priežasčių, pavyzdžiui, skirtingų užduočių, mažesnės atsakomybės srities ar darbo intensyvumo. Vis dėlto skirtingo požiūrio taikymo mastas turėtų būti proporcingas toms priežastims;
- (23) taikant nediskriminavimo principą reikia nustatyti tokį patį kaip ir stažuotojas ar panašų darbą dirbantį ar profesiją turintį panašų nuolatinį darbuotoją ir tinkamai atsižvelgti į jo kvalifikaciją ir įgūdžius;
- (24) valstybės narės turėtų taikyti tinkamas priemones, kuriomis būtų kovojama su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais, dėl kurių stažuotojams

suteikiama žemesnio lygio apsauga, įskaitant darbo sąlygas ir užmokestį, palyginti su apsauga, kuri atitinkamam darbuotojui būtų užtikrinama pagal Sąjungos ar nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ar praktiką;

- (25) būtina užtikrinti veiksmingą kompetentingų institucijų vykdomą kontrolę ir patikrinimus, nes jie yra būtini siekiant apsaugoti stažuotojų teises ir kovoti su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais. Šiomis priemonėmis turėtų būti siekiama išvengti praktikos, kai nuolatiniai darbo santykiai dangstomi stažuotėmis, ir apsaugoti darbuotojų teises;
- (26) vertinimas, ar nuolatiniai darbo santykiai dangstomi stažuotėmis, turėtų būti grindžiamas faktinėmis aplinkybėmis, o ne oficialiu sutartinių santykių nustatymu. Siekdamas nustatyti, ar nuolatiniai darbo santykiai dangstomi stažuotėmis, kompetentingos institucijos turėtų atlikti bendrą visų svarbių faktų vertinimą. Siekiant padėti kompetentingoms institucijoms atlikti vertinimus, turėtų būti nustatomi pagrindiniai elementai, kuriais remiantis būtų galima atskirti nuolatinius darbo santykius ir atvejus, kai tokie santykiai dangstomi stažuotėmis. Tie elementai turėtų būti vertinami kiekvienu konkrečiu atveju, tinkamai atsižvelgiant į kiekvieno konkretaus atvejo aplinkybes. Todėl nurodyti elementai yra orientaciniai, jų sąrašas nėra baigtinis ir nereikalaujama pasiekti konkrečią ribą;
- (27) reikalavimas, kad kandidatai atlikti stažuotę turėtų ankstesnės darbo patirties toje pačioje ar panašioje veiklos srityje, negali būti laikomas požymiu, kad nuolatiniai darbo santykiai dangstomi stažuotėmis, jeigu darbdavys pateikia tokio reikalavimo pagrindimą, pvz., nurodo, kad lygiavertis ankstesnės darbo patirties laikotarpis gali būti laikomas alternatyva išsilavinimui tam tikros veiklos srityje ar su ja susijusioms ekspertinėms žinioms;
- (28) tais atvejais, kai kompetentingos institucijos atlieka atitinkamų faktų analizę, siekdamas nustatyti, ar nuolatiniai darbo santykiai dangstomi stažuotėmis, šiai analizei atlikti reikalinga informacija ne visada gali būti lengvai prieinama. Siekiant užtikrinti, kad kompetentingos institucijos galėtų vykdyti savo užduotis, darbdaviai turėtų būti įpareigojami kompetentingoms institucijoms paprašius pateikti jų valdomą būtiną informaciją;
- (29) valstybės narės turėtų taikyti tinkamas priemones, kad būtų galima lengviau įvertinti, ar tariama stažuotė iš tikrųjų yra stažuotė. Tai, be kita ko, turėtų būti riba, kai galima daryti išvadą, kad stažuotės trukmė yra pernelyg ilga, ir kad organizuojamos pakartotinės stažuotės, įskaitant vieną po kitos pas tą patį darbdavį vykdomas stažuotes. Pagrįsta maksimali stažuotojų trukmė iš esmės neturėtų viršyti šešių mėnesių, kaip nustatyta 2014 m. rekomendacijoje. Tačiau valstybės narės gali numatyti, kad ilgesnė trukmė gali būti pateisinama, jeigu ją galima pagrįsti objektyviomis priežastimis. Tokios išimtys gali būti taikomos tokiais atvejais, kai stažuotes privaloma atlikti norint įgyti tam tikrą profesiją, nes dėl būtinų žinių, gebėjimų ir patirties įgijimo trajektorijos stažuotės gali būti ilgesnės. Tam tikras stažuotes, kurios yra aktyvios darbo rinkos politikos, kuria siekiama integruoti pažeidžiamoje padėtyje esančius asmenis, dalis, taip pat gali būti naudinga atlikti ilgiau. Kai kurios stažuotės, kurios yra įtrauktos į formaliojo švietimo arba profesinio rengimo ir mokymo programas, gali būti ilgesnės dėl su tomis programomis susijusių priežasčių;
- (30) darbdavių įpareigojimas į pranešimus apie laisvas darbo vietas ir skelbimus apie stažuotes įtraukti informaciją apie numatomas užduotis, darbo sąlygas, įskaitant darbo

užmokesčių, socialinę apsaugą, mokymosi ir mokymo elementus, gali būti įvykdomas pateikiant nuorodą į interneto svetainę, kurioje skelbiama ši informacija;

- (31) valstybės narės turėtų užtikrinti, kad kartu su šia direktyva būtų visapusiškai įgyvendinamos Sąjungos *acquis* įtvirtintos darbo santykius palaikančių stažuotojų teisės ir užtikrinamas jų vykdymas;
- (32) neseniai priimtomis teisinėmis priemonėmis, kaip antai Direktyva (ES) 2019/1152 ir Direktyva (ES) 2023/970, buvo sukurta išsami Sąjungos socialinės srities *acquis* vykdymo užtikrinimo nuostatų sistema<sup>62</sup>. Šios nuostatos turėtų būti įtrauktos į šią direktyvą siekiant padėti užtikrinti veiksmingą stažuotojų teisių, kylančių iš šios direktyvos ir kitų darbuotojams taikomų Sąjungos teisės aktų, vykdymą ir apsaugą;
- (33) turėtų būti užtikrinama stažuotojų galimybė veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir teisė į teisinę gynybą, įskaitant tinkamas kompensacijas. Stažuotojai turėtų būti informuojami apie teisinės gynybos mechanizmus, kad galėtų pasinaudoti savo teise į teisinę gynybą. Atsižvelgiant į teisės į veiksmingą teisinę apsaugą esminį pobūdį, stažuotojams apsauga turėtų būti užtikrinama net pasibaigus stažuotei, dėl kurios atsirado tariamas šioje direktyvoje ir kituose atitinkamuose Sąjungos teisės aktuose nustatytų teisių pažeidimas;
- (34) siekiant užtikrinti veiksmingesnę stažuotojų apsaugą, darbuotojų atstovai turėtų turėti galimybę dalyvauti pažeidimų nagrinėjimo procesuose ir vieno ar kelių stažuotojų vardu arba juos remdami ginti bet kokias teises ir pareigas, kylančias iš šios direktyvos ar kitų darbuotojams taikomų Sąjungos teisės aktų;
- (35) stažuotojams turėtų būti suteikiama tinkama teisminė ir administracinė apsauga nuo bet kokio priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių, susijusių su bet koku darbdaviui pateiktu skundu arba procesu, inicijuotu siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma šioje direktyvoje ar kituose darbuotojams taikomuose Sąjungos teisės aktuose numatytų teisių. Visų pirma stažuotojai turėtų būti apsaugomi nuo atleidimo iš darbo ar lygiaverčių veiksmų, taip pat nuo bet kokio pasirengimo atleisti ar atlikti lygiaverčius veiksmus dėl to, kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje arba kituose darbuotojams taikomuose Sąjungos teisės aktuose nustatytais teisėmis;
- (36) valstybės narės turėtų nustatyti taisykles dėl veiksmingų, proporcingų ir atgrasomų sankcijų už pagal šią direktyvą numatytų teisių pažeidimus. Tai, be kita ko, gali būti administracinės ir finansinės sankcijos, pavyzdžiui, baudos arba kompensacijų išmokėjimas, ir kitų rūšių sankcijos;
- (37) šioje direktyvoje nustatomi minimalieji reikalavimai, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą nustatyti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas. Pagal galiojančią teisinę sistemą įgytos teisės turėtų būti ir toliau taikomos, išskyrus atvejus, kai šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos;
- (38) kadangi šios direktyvos tikslų, t. y. užtikrinti stažuotojų darbo sąlygas ir kovoti su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais, valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl jų masto ir poveikio jų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamosi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidarumo principo Sąjunga gali priimti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytam tikslui pasiekti;

---

<sup>62</sup> 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas (OL L 132, 2023 5 17, p. 21).

- (39) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti nereikalingus administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, visų pirma jeigu dėl jų būtų varžomas labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių poveikį toms įmonėms, kad užtikrintų, kad joms nebūtų daromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms ir administracinei naštai, skelbti tokių vertinimų rezultatus ir prireikus teikti paramą toms įmonėms;
- (40) valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų veiksmų užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai. Jos taip pat turėtų, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šios direktyvos nuostatas,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

## **I skyrius**

### **Bendrosios nuostatos**

#### *1 straipsnis* *Dalykas*

Šia direktyva nustatoma bendra principų ir priemonių sistema, kurią taikant būtų gerinamos ir užtikrinamos stažuotojų darbo sąlygos ir kovojama su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais.

#### *2 straipsnis* *Terminų apibrėžtys*

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- a) stažuotė – ribotos trukmės darbo praktika, apimanti reikšmingą mokymosi ir mokymo komponentą, atliekama siekiant įgyti praktinės ir profesinės patirties, kad būtų pagerintos įsidarbinimo galimybės bei palengvintas perėjimas prie nuolatinio darbo santykių arba įgyta profesija;
- b) stažuotojas – stažuotę atliekantis asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį arba palaikantis darbo santykius, kaip jie suprantami pagal kiekvienos valstybės narės galiojančius teisės aktus, kolektyvines sutartis ar taikomą praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką;
- c) nuolatiniai darbo santykiai – darbo santykiai, kurie nėra stažuotė;
- d) nuolatinis darbuotojas – asmuo, palaikantis nuolatinis darbo santykius.

## **II SKYRIUS**

### **Vienodas požiūris**

#### *3 straipsnis* *Nediskriminavimo principas*

Valstybės narės užtikrina, kad nustatant darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, stažuotojams nebūtų sudaromos mažiau palankios sąlygos nei panašioms nuolat toje pačioje



įstaigoje dirbantiems darbuotojams, išskyrus atvejus, kai tokias skirtingas sąlygas būtų galima objektyviai pagrįsti – pavyzdžiui, dėl skirtingų užduočių, mažesnės atsakomybės, darbo intensyvumo ar mokymosi ir mokymo komponento svarbos.

Jeigu toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į galiojančią kolektyvinę sutartį arba, jeigu tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę ar praktiką.

### **III skyrius**

## **Stażuotėmis dangstomi nuolatiniai darbo santykiai**

#### *4 straipsnis*

*Priemonės, skirtos kovoti su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais*

Valstybės narės numato veiksmingas kontrolės priemones ir patikrinimus, kuriuos kompetentingos institucijos atlieka siekdamos nustatyti ir taikyti vykdymo užtikrinimo priemones, kovodamos su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais, kuriais stažuotojams siekiama suteikti žemesnio lygio apsaugą, įskaitant darbo sąlygas ir užmokestį, palyginti su apsauga, kuri atitinkamam darbuotojui būtų užtikrinama pagal Sąjungos ar nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.

#### *5 straipsnis*

*Stażuotėmis dangstomų nuolatinųjų darbo santykių vertinimas*

1. Siekdamos nustatyti, ar tariama stažuotė yra nuolatiniai darbo santykiai, kompetentingos institucijos atlieka bendrą visų svarbių faktinių elementų vertinimą. Atliekant tą vertinimą, be kita ko, atsižvelgiama į šiuos orientacinius elementus:
  - a) ar tariamoje stažuotėje esama reikšmingo mokymosi ar mokymo komponento;
  - b) ar tariamos stažuotės trukmė yra pernelyg ilga, ar tas pats asmuo pas tą patį darbdavį atlieka kelias ir (arba) vieną po kitos organizuojamas stažuotes;
  - c) ar tariamų stažuotojų ir nuolat pas tą patį darbdavį dirbančių darbuotojų užduotys, atsakomybės sritys ir darbo intensyvumas yra lygiaverčiai;
  - d) ar kandidatams atlikti stažuotę be tinkamo pagrindimo taikomas reikalavimas turėti ankstesnės darbo patirties toje pačioje ar panašioje veiklos srityje;
  - e) kokia yra to paties darbdavio organizuojamų tariamų stažuočių dalis, palyginti su nuolatinėmis darbo vietomis;
  - f) ar pas tą patį darbdavį dirba daug tariamų stažuotojų, kurie prieš pradėdami tariamą stažuotę jau buvo atlikę dvi ar daugiau stažuočių arba palaikė nuolatinius darbo santykius toje pačioje ar panašioje veiklos srityje.
2. Siekiant sudaryti sąlygas kompetentingoms institucijoms atlikti 1 dalyje nurodytus vertinimus, tų institucijų prašymu darbdavys pateikia šią informaciją:
  - a) informaciją apie stažuočių ir nuolatinį darbo vietų skaičių;
  - b) informaciją apie stažuočių trukmę;
  - c) informaciją apie tariamų stažuotojų ir nuolat pas tą patį darbdavį dirbančių darbuotojų darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, užduotis ir atsakomybės sritis;
  - d) stažuočių mokymosi ir mokymo komponentų aprašymus;

e) pranešimus apie laisvas stažuoočių vietas.

3. Siekdamos palengvinti 1 dalyje nurodytus vertinimus, valstybės narės:

- a) nustato ribą, kai galima daryti išvadą, kad stažuotės trukmė yra pernelyg ilga, ir kad organizuojamos pakartotinės stažuotės, įskaitant vieną po kitos pas tą patį darbdavį vykdomas stažuotes;
- b) nustato reikalavimą darbdaviams į pranešimus apie laisvas darbo vietas ir skelbimus apie stažuotes įtraukti informaciją apie numatomas užduotis, darbo sąlygas, įskaitant darbo užmokestį, socialinę apsaugą, mokymosi ir mokymo elementus.

Valstybės narės gali numatyti a punkte nurodyto termino išimtis tais atvejais, kai ilgesnė trukmė gali būti pateisinama dėl objektyvių priežasčių.

## **IV skyrius**

### **Vykdomo užtikrinimo ir paramos priemonės**

#### *6 straipsnis*

#### *Atitinkamų Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas ir vykdymo užtikrinimas*

Valstybės narės imasi veiksmingų priemonių užtikrinti, kad visi atitinkami darbuotojams taikomi Sąjungos teisės aktai būtų visapusiškai įgyvendinami ir vykdomi stažuotojų atžvilgiu. Visų pirma jos:

- a) užtikrina, kad informacija apie stažuotojų teises būtų vieša, aiški, išsami ir lengvai prieinama;
- b) parengia stažuotojų darbdaviams skirtas gaires dėl stažuoočių teisinės sistemos, įskaitant atitinkamus darbo teisės ir socialinės apsaugos aspektus;
- c) numato veiksmingas kontrolės priemones ir patikrinimus, kuriuos kompetentingos institucijos atlieka siekdamos užtikrinti atitinkamų darbo teisės aktų vykdymą stažuotojų atžvilgiu;
- d) užtikrina, kad kompetentingoms institucijoms būtų suteikiami žmogiškieji, techniniai ir finansiniai ištekliai, būtini veiksmingai kontrolei ir patikrinimams atlikti, ir kad jos būtų kompetentingos taikyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas sankcijas;
- e) plėtoja kompetentingų institucijų pajėgumus, visų pirma rengdamos mokymus ir teikdamos rekomendacijas, kad jos galėtų tikslingai stebėti ir persekioti reikalavimų nesilaikančius darbdavius;
- f) bendradarbiaujant su kompetentingomis institucijomis užtikrinti kanalus, kuriais naudodamiesi stažuotojai galėtų pranešti apie profesinį aplaidumą ir prastas darbo sąlygas, ir teikti informaciją apie tuos kanalus;

*7 straipsnis*  
*Teisė į teisinę gynybą*

Valstybės narės užtikrina, kad stažuotojams, įskaitant tuos, su kuriais darbo santykiai yra pasibaigę, būtų suteikta galimybė veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir teisė į teisinę gynybą, įskaitant tinkamas kompensacijas, jei pažeidžiamos iš šios direktyvos ar kitų darbuotojams taikomų Sąjungos teisės aktų kylančios jų teisės.

*8 straipsnis*  
*Darbuotojų vardu arba siekiant juos paremti vykdomos procedūros*

Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų atstovai galėtų dalyvauti bet kokioje atitinkamoje teisminėje ar administracinėje procedūroje, taip užtikrindami iš šios direktyvos ar kitų darbuotojams taikomų Sąjungos teisės aktų kylančių teisių ar pareigų vykdymą. Gavę stažuotojo ar stažuotojų sutikimą, šie atstovai gali veikti vieno ar kelių stažuotojų vardu arba teikti jiems paramą, jeigu pažeidžiamos pagal šią direktyvą ar kitus darbuotojams taikomus Sąjungos teisės aktus nustatytos teisės ar pareigos.

*9 straipsnis*  
*Apsauga nuo priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių*

1. Valstybės narės nustato būtinas priemones, kad apsaugotų darbuotojus ir jų atstovus nuo darbdavio priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių pateikus skundą tiesiogiai darbdaviui arba pradėjus procesą siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma šioje direktyvoje ar kituose darbuotojams taikomuose Sąjungos teisės aktuose numatytų teisių.
2. Visų pirma valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta stažuotojus atleisti iš darbo arba imtis atleidimui iš darbo lygiaverčių veiksmų ir rengtis juos atleisti iš darbo dėl to, kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje ar kituose darbuotojams taikomuose Sąjungos teisės aktuose numatytais teisėmis.
3. Stažuotojai, manantys, kad buvo atleisti iš darbo arba jiems buvo taikomos atleidimui iš darbo lygiaverčio poveikio priemonės dėl to, kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje ar kituose darbuotojams taikomuose Sąjungos teisės aktuose numatytais teisėmis, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti jų atleidimą iš darbo ar taikytas lygiaverčio poveikio priemones. Darbdavys tokį pagrindimą pateikia raštu.
4. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, siekdamos užtikrinti, kad, kai 3 dalyje nurodytiems stažuotojams kreipusis į teismą arba kitą kompetentingą instituciją ar organą nustatomi faktai, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jie buvo dėl to atleisti iš darbo ar jiems buvo taikytos atleidimui iš darbo lygiaverčio poveikio priemonės, pareiga įrodyti, kad stažuotojas buvo atleistas ne dėl 2 dalyje nurodytų priežasčių, tenka darbdaviui.
5. Valstybės narės neprivalo 4 dalies taikyti procesams, kuriuose faktines aplinkybes turi ištirti teismas ar kita kompetentinga institucija ar organas.
6. 4 dalis netaikoma baudžiamajam procesui, išskyrus atvejus, kai valstybės narės nustato kitaip.

*10 straipsnis*  
*Sankcijos*

Valstybės narės nustato sankcijų, taikomų pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas arba kitas jau galiojančias nuostatas, susijusias su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, taisykles. Nustatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

**V skyrius**  
**Baigiamosios nuostatos**

*11 straipsnis*  
*Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos*

1. Nė viena šios direktyvos nuostata negali būti aiškinama taip, kad būtų galima sumažinti pagal kitas Sąjungos teisės, nacionalinės teisės aktų, kolektyvinių sutarčių priemonėmis ar praktika užtikrinamą darbuotojų apsaugą.
2. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti valstybių narių darbuotojams, įskaitant stažuotojus, užtikrinamą bendrą apsaugos lygį.
3. Ši direktyva nedaro poveikio valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.

*12 straipsnis*  
*Perkėlimas į nacionalinę teisę ir įgyvendinimas*

1. Valstybės narės imasi priemonių, būtinų, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip nuo [dveji metai po jos įsigaliojimo]. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.
2. Priimdamos 1 dalyje nurodytas priemones, valstybės narės daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai paskelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.
3. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų nuostatų tekstus.
4. Valstybės narės taip pat turėtų, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių įsitraukimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šią direktyvą.
5. Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų veiksnių užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.

*13 straipsnis*  
*Ataskaitų teikimas ir peržiūra*

1. Ne vėliau kaip [penkeri metai nuo perkėlimo į nacionalinę teisę dienos] valstybės narės pateikia Komisijai visą informaciją apie šios direktyvos įgyvendinimą, kurios reikia, kad Komisija galėtų parengti ataskaitą. Ta informacija apima duomenis apie stažuotes, kad būtų galima tinkamai stebėti ir vertinti šios direktyvos įgyvendinimą.

2. 1 dalyje nurodytą ataskaitą Komisija pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai. Prireikus prie ataskaitos pridedamas pasiūlymas dėl teisėkūros procedūra priimamo akto.

*14 straipsnis*

*Įsigaliojimas*

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

*15 straipsnis*

*Adresatai*

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

*Europos Parlamento vardu*  
*Pirmininkas / Pirmininkė*

*Tarybos vardu*  
*Pirmininkas / Pirmininkė*