



Bruxelles, 20.3.2024
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

privind îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor și combaterea raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii („Directiva privind stagiile”)

(Text cu relevanță pentru SEE)

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

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

• Temeiurile și obiectivele propunerii

În orientările sale politice¹, președinta von der Leyen a subliniat necesitatea de a consolida economia socială de piață a Europei și de a promova „o creștere care să creeze locuri de muncă de calitate, în special pentru tineri”.

Șomajul în rândul tinerilor rămâne o provocare persistentă în UE, rata acestuia fiind de peste două ori mai mare decât rata globală a șomajului². Activarea unui număr mai mare de tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) și care se confruntă cu obstacole specifice care le împiedică participarea pe piața forței de muncă reprezintă o provocare deosebită. De aceea, Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale³ stabilește obiectivul de a reduce rata tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare de la 12,6 % (2019) la 9 % până în 2030, prin îmbunătățirea perspectivelor lor de angajare.

Stagiile le pot oferi tinerilor posibilitatea de a dobândi experiență practică și profesională și de a-și îmbunătăți competențele, facilitându-le astfel accesul la piața muncii. Ele le oferă angajatorilor posibilitatea de a atrage personal, de a-l forma și a-l păstra. Valoarea stagiilor depinde însă de calitatea lor. Un stagiu de calitate necesită condiții de muncă echitabile și transparente și un conținut educațional adecvat. Pe lângă aceasta, stagiile favorabile incluziunii le pot oferi tuturor posibilități de acces la piața forței de muncă, inclusiv tinerilor aflați în situații vulnerabile.

Conform estimărilor bazate pe datele anchetei europene asupra forței de muncă (AFM), în UE există 3,1 milioane de stagiați (date din 2019), dintre care 1,6 milioane sunt stagiați remunerați și 1,5 milioane sunt neremunerați. Un număr tot mai mare de stagiați din UE participă la stagii transfrontaliere (21 % dintre stagiați în 2023, comparativ cu 9 % în 2013)⁴, ceea ce demonstrează potențialul stagiilor de a contribui la mobilitatea echitabilă a forței de muncă în UE. Estimările indică, de asemenea, că, în 2019, aproximativ 370 000 de stagiați remunerați⁵ au efectuat un stagiu de lungă durată (peste 6 luni), inclusiv stagii consecutive/repetate la același angajator. Dintre aceștia, aproximativ 100 000 de stagiați au efectuat un stagiu de lungă durată cu un conținut educațional slab⁶.

Recomandarea Consiliului din 2014 privind un cadru de calitate pentru stagii (CCS) este un punct de referință important pentru a stabili ceea ce constituie un stagiu de calitate. Aceasta

¹ Orientări politice pentru viitoarea Comisie Europeană 2019-2024. „O Uniune mai ambițioasă. Programul meu pentru Europa”. Document disponibil [online](#).

² Rata șomajului în rândul tinerilor (15-25 de ani) era de 14,9 % în ianuarie 2024, comparativ cu o rată generală a șomajului (20-64 de ani) de 6 % (Eurostat).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Eurobarometru Flash 523 \(2964/FL523\)](#).

⁵ Această cifră nu include stagiile care sunt obligatorii pentru a avea acces la o profesie.

⁶ Aceste cifre trebuie interpretate cu prudență, deoarece se bazează pe combinarea rezultatelor Eurobarometrului Flash 523 (ponderea stagiarilor care au efectuat stagii cu o durată totală mai mare de 6 luni și care au declarat că nu au învățat lucruri utile din punct de vedere profesional) cu datele AFM privind numărul de stagiați remunerați.

conține orientări pentru stagiile care nu fac parte din programele de învățământ și din formarea profesională obligatorie.

În evaluarea efectuată în 2023 cu privire la această recomandare a Consiliului⁷, Comisia a constatat că CCS a avut un impact pozitiv asupra calității stagiilor în UE. Ea a confirmat, de asemenea, că stagiile continuă să fie o cale importantă de acces pe piața muncii pentru tineri. În plus, stagiile de calitate pot fi oportunități utile de perfecționare și/sau recalificare pentru persoanele de orice vârstă, care pot dobândi competențe practice la locul de muncă în vederea unei reconversii profesionale.

Cu toate acestea, evaluarea a evidențiat și aspecte care ar putea fi consolidate și îmbunătățite. De exemplu, aceasta a recomandat o mai bună integrare a principiilor de calitate în legislația națională, în special pentru stagiile de pe piața liberă, o monitorizare și o aplicare mai stricte pentru a asigura aplicarea principiilor de calitate pe teren și creșterea gradului de conștientizare în rândul diferitelor părți interesate principale. A fost subliniată, de asemenea, necesitatea unui sprijin mai puternic pentru angajatori, de exemplu prin sprijin financiar și orientări practice. În plus, evaluarea a subliniat că ar trebui intensificate eforturile de a le furniza tinerilor informații mai concrete și mai practice cu privire la stagiile transfrontaliere. Totodată, evaluarea a identificat criterii de calitate suplimentare, cum ar fi remunerarea echitabilă și protecția socială, norme privind stagiile la distanță/hibride, o mai bună luare în considerare a nevoilor grupurilor aflate în situații vulnerabile și consolidarea sprijinului acordat stagiilor în timpul stagiului și după încheierea acestuia. De asemenea, evaluarea a menționat posibilitatea de a extinde domeniul de aplicare al CCS de la stagiile de pe piața liberă și stagiile care fac parte din politicile active în domeniul pieței forței de muncă pentru a acoperi și alte stagii, cum ar fi cele care fac parte din programa educației și formării formale.

Diverse părți interesate au solicitat Comisiei să îmbunătățească calitatea stagiilor:

- Raportul privind rezultatul final al Conferinței privind viitorul Europei⁸ include apelul de a asigura faptul că stagiile și locurile de muncă ale tinerilor respectă standardele de calitate, inclusiv în ceea ce privește remunerarea, și că stagiile neremunerate pe piața muncii și în afara educației formale sunt interzise printr-un instrument juridic.
- În avizul său „Egalitatea de tratament a tinerilor pe piața muncii” din 15 iunie 2023⁹, Comitetul Economic și Social European (CESE) a remarcat că stagiile ar trebui să ofere un conținut educațional de bună calitate și condiții de muncă adecvate și nu ar trebui să înlocuiască un loc de muncă permanent sau să reprezinte o condiție necesară pentru angajarea într-un loc de muncă.
- În avizul său „Sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor: o punte către locuri de muncă pentru generația viitoare – Consolidarea Garanției pentru tineret” din 5 februarie 2021¹⁰, Comitetul Regiunilor a considerat că, pentru tineri, stagiile și uceniile ar trebui să asigure, în primul rând, o experiență de învățare, care îi poate ajuta să ia decizii cu privire la viitoarea lor carieră și să-și dezvolte competențele pentru a avea acces la un loc de muncă permanent.

⁷ Document disponibil [online](#).

⁸ [Conferința privind viitorul Europei. Raport privind rezultatul final. Mai 2022.](#)

⁹ [Document disponibil online.](#)

¹⁰ [Document disponibil online.](#)

Parlamentul European a adoptat, la 14 iunie 2023, o rezoluție întemeiată pe articolul 225 din TFUE¹¹, solicitând Comisiei să actualizeze și să consolideze recomandarea Consiliului din 2014 și să o transforme într-un instrument legislativ mai puternic. De asemenea, Parlamentul a invitat Comisia să asigure standarde minime de calitate pentru stagii, inclusiv în ceea ce privește remunerarea.

În acest context, Comisia a anunțat o actualizare a Cadrului de calitate pentru stagii în programul său de lucru pentru 2023¹², pentru a aborda aspecte precum remunerarea echitabilă și accesul la protecție socială, ca parte a angajamentului său de a pune în aplicare Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale și de a atinge obiectivele UE pentru 2030 în domeniul ocupării forței de muncă, al competențelor și al reducerii sărăciei.

Această propunere de directivă reflectă angajamentul politic exprimat în Orientările politice ale președintei vor den Leyen de a răspunde rezoluțiilor Parlamentului European întemeiate pe articolul 225 din TFUE cu o propunere legislativă, cu respectarea deplină a principiilor proporționalității, subsidiarității și al unei mai bune legiferări. Având în vedere aceste principii și limitele legale ale acțiunii UE stabilite prin tratate, propunerea de directivă se axează pe sprijinirea statelor membre în eforturile de îmbunătățire și de asigurare a respectării condițiilor de muncă ale stagiilor și de combatere a raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii.

Directiva propusă se aplică stagiilor care au un raport de muncă, astfel cum este definit în legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare din statele membre, conform jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, indiferent de tipul stagiului. Directiva propusă este completată de o propunere de recomandare consolidată a Consiliului¹³, care se aplică tuturor stagiilor și care abordează aspecte mai ample de calitate și incluziune, inclusiv accesul la protecție socială. Recomandarea Consiliului propusă se aplică stagiilor care sunt lucrători numai în măsura în care legislația UE nu prevede dispoziții echivalente sau mai favorabile.

Propunerea de directivă abordează două situații problematice și ilegale care au fost identificate în toate tipurile de stagii din UE:

- Atunci când stagiile **sunt utilizate în scopul preconizat**, și anume pentru a le oferi stagiilor posibilitatea de a dobândi experiență practică și profesională, de a-și îmbunătăți competențele și de a avea acces la piața muncii, dar nu respectă legislația UE sau legislația națională aplicabilă, stagiile respective sunt **stagii neconforme**. În aceste cazuri, stagiarii nu se bucură de toate drepturile care li se cuvin. După cum se arată în raportul de evaluare a impactului care însoțește prezentul document, au fost identificate cazuri de neconformitate în întreaga UE. În plus, este probabil ca situațiile de neconformitate să fie subraportate din cauza complexității abordărilor în materie de reglementare din statele membre, a unui control al aplicării în general deficitar și a obstacolelor specifice care îi împiedică pe stagii să introducă acțiuni în justiție sau să depună plângeri (de exemplu, durata scurtă a contractelor, necesitatea de a-și asigura o poziție mai stabilă pe piața muncii, o dependență reală sau percepută de angajator, teama de repercusiuni negative cauzate de introducerea unei

¹¹ [Document disponibil online.](#)

¹² [COM\(2022\) 548 final.](#)

¹³ COM(2024) 133.

acțiuni în justiție sau de depunerea unei plângeri, sau lipsa canalelor de raportare sau a accesului la reprezentare).

- Atunci când stagiile **nu sunt utilizate în scopul preconizat** și înlocuiesc posturi de angajați obișnuiți, acestea sunt **raporturi de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii**. În aceste cazuri, furnizorii de stagii eludează legislația UE sau națională și contractele colective de muncă aplicabile lucrătorilor obișnuiți.

Utilizarea problematică și ilegală a stagiilor subminează condițiile de muncă ale stagiilor și ale lucrătorilor obișnuiți și afectează echitatea socială. De asemenea, aceasta poate crea condiții de concurență inechitabile între furnizorii de stagii, ceea ce reprezintă o problemă pentru întreprinderi, inclusiv pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri). Utilizarea stagiilor neconforme sau a raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii constituie o măsură de reducere a costurilor pentru angajatori, ceea ce creează o situație de avantaj concurențial neloyal în comparație cu angajatorii care respectă normele. Aranjamentele ilegale privind stagiile, în special raporturile de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii, reprezintă, de asemenea, o povară pentru veniturile publice prin pierderea contribuțiilor la asigurările sociale și a impozitelor datorate.

Pe baza rezultatelor evaluării CCS, a colectării de probe suplimentare și a consultării în două etape a partenerilor sociali din UE, în conformitate cu articolul 154 din TFUE, directiva propusă vizează atingerea următoarelor obiective specifice.

Îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor

Directiva propusă stabilește principiul nediscriminării pentru a garanta că, în ceea ce privește condițiile de muncă (inclusiv remunerarea), stagiarii nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii comparabili din aceeași unitate, cu excepția cazului în care un tratament diferit este justificat de motive obiective. Directiva propusă conține o serie de dispoziții care îi ajută pe stagiari să își apere drepturile în calitate de „lucrători”. De exemplu, aceasta asigură faptul că reprezentanții lucrătorilor se pot implica în proceduri având ca scop asigurarea respectării drepturilor stagiilor. Ea introduce obligația statelor membre de a institui canale prin care stagiarii să raporteze practicile abuzive și condițiile de muncă precare.

Combaterea raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii

Directiva propusă impune statelor membre să prevadă efectuarea de controale și inspecții eficiente de către autoritățile competente pentru a detecta raporturile de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii și pentru a lua măsuri de asigurare a respectării normelor. Pentru a stabili dacă un stagiu constituie un raport de muncă obișnuit disimulat sub formă de stagiu, autoritățile competente ar trebui să ia în considerare, în evaluările lor generale, un set de elemente orientative stabilite la nivelul UE. Pentru a facilita această evaluare, angajatorii trebuie să acorde autorităților competente acces la anumite informații, inclusiv la numărul, durata și condițiile de muncă ale stagiilor. Statele membre au, de asemenea, obligația de a stabili o limită care să indice durata excesivă a unui stagiu și a stagiilor repetate, inclusiv consecutive, la același angajator. Acest lucru va ajuta autoritățile naționale să identifice posibilele raporturi de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii. În plus, directiva propusă impune statelor membre să se asigure că angajatorii îmbunătățesc transparența prin includerea de informații privind sarcinile și condițiile de muncă preconizate, inclusiv remunerarea, protecția socială, elementele de învățare și de formare în anunțurile de posturi vacante și în anunțurile publicitare privind stagiile.

- **Coerența cu dispozițiile existente în domeniul de politică vizat**

Ca parte a Anului european al competențelor, UE și-a propus să promoveze o mentalitate în care perfecționarea și recalificarea reprezintă norma. Eliminarea lacunelor în materie de competențe și remediarea decalajului dintre competențe și cererea pieței în întreaga UE vor stimula competitivitatea, în special a microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, printr-o mai bună corelare a nevoilor angajatorilor cu competențele și aspirațiile cetățenilor. Accesul egal la dezvoltarea competențelor și la învățarea la locul de muncă va contribui la reducerea inegalităților, deoarece le va oferi cetățenilor posibilitatea de a participa pe deplin la economie și societate. Anul european al competențelor urmează Anului european al tineretului, care a subliniat necesitatea de a da un impuls suplimentar creării de oportunități de angajare de calitate pentru tineri, în conformitate cu cele unsprezece obiective pentru tineret ale Strategiei UE pentru tineret 2019-2027¹⁴. În comunicarea sa privind Anul european al tineretului 2022, Comisia s-a angajat să actualizeze cadrul de calitate pentru stagii în 2024 pentru a aborda aspecte precum remunerarea echitabilă și accesul la protecție socială¹⁵.

Pachetul Comisiei de sprijinire a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor¹⁶ din iulie 2020 a propus recomandări privind o punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret¹⁷ și un cadru european modernizat pentru educație și formare profesională¹⁸, ambele fiind adoptate de Consiliu. Prima recomandă în mod specific ca ofertele de stagiu să respecte standardele minime prevăzute în CCS. A doua recomandare stabilește principii-cheie pentru a asigura faptul că educația și formarea profesională se adaptează rapid la nevoile pieței forței de muncă și oferă oportunități de învățare de calitate pentru tineri și adulți. Aceasta pune un accent puternic pe oportunități mai bune de învățare la locul de muncă și pe o mai bună asigurare a calității.

În mod similar stagiilor, uceniile reprezintă o cale importantă de facilitare a tranzițiilor către piața muncii. Pachetul de sprijin pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor a dat un nou impuls programelor de ucenicie, inclusiv prin intermediul Alianței europene pentru ucenicii¹⁹.

Aceste inițiative au vizat îmbunătățirea calității și a eficacității măsurilor UE de promovare a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor și sunt sprijinite prin finanțare din partea UE. Ele pun în aplicare, printre altele, primul și al patrulea principiu din cadrul Pilonului european al drepturilor sociale. Aceste principii stabilesc dreptul la „educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții favorabile incluziunii și de înaltă calitate” și dreptul tinerilor la „continuarea studiilor, ucenicie, stagiu sau ofertă de muncă de bună calitate în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la terminarea studiilor”.

Acquis-ul UE în domeniul social și al muncii stabilește standarde minime printr-o serie de instrumente juridice. Dispozițiile de punere în aplicare incluse în prezenta propunere de directivă urmăresc să garanteze că stagiarilor care sunt lucrători se bucură de aceste drepturi. Următoarele instrumente juridice la nivelul UE sunt deosebit de relevante pentru acești stagiaari:

¹⁴ [JO C 456](#), 18.12.2018, p. 16.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ JO C 372, 4.11.2020, p. 1-9.

¹⁸ JO C 417, 2.12.2020, p. 1-16.

¹⁹ [Document disponibil online](#).

- Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă²⁰ prevede măsuri de asigurare a unor condiții de muncă adecvate pentru persoanele care lucrează în cadrul unor raporturi de muncă atipice. Aceasta include dreptul de a primi informații detaliate în scris cu privire la aspectele esențiale ale activității lor. Standardele minime prevăzute în directivă sunt deosebit de relevante pentru stagiați, având în vedere durata de obicei limitată a raportului lor de muncă și poziția lor vulnerabilă pe piața forței de muncă.
- Directiva privind munca pe durată determinată²¹ vizează îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin asigurarea aplicării principiului nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată (inclusiv a stagiatorilor) în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili. Aceasta stabilește un cadru juridic pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Directiva asigură, de asemenea, accesul lucrătorilor cu contract pe durată determinată la oportunități de formare adecvate și la informații cu privire la locurile de muncă vacante din cadrul întreprinderii, în vederea ocupării unui post permanent.
- Directiva privind salariile minime adecvate în UE²² creează un cadru pentru îmbunătățirea gradului de adecvare al salariilor minime în statele membre cu salarii minime legale. Aceasta urmărește, de asemenea, să promoveze negocierile colective în toate statele membre, îmbunătățind în același timp accesul efectiv al lucrătorilor la drepturile la protecția salariului minim, în cazurile prevăzute în legislația națională și/sau în contractele colective de muncă. Directiva prevede că, în cazul în care statele membre permit niveluri diferite ale salariului minim legal pentru grupuri specifice de lucrători, ele trebuie să se asigure că aceste variații ale salariilor minime legale respectă principiile nediscriminării și proporționalității.
- Directiva-cadru privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM)²³ stabilește principiile de bază pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății și securității la locul de muncă. Directiva garantează cerințe minime de securitate și sănătate în întreaga UE. Directiva-cadru confirmă faptul că, în ceea ce privește siguranța la locul de muncă, aceleași norme se aplică lucrătorilor și stagiatorilor și este completată de directive suplimentare axate pe aspecte specifice ale securității și sănătății la locul de muncă.
- Directiva Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă²⁴ instituie un cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în

²⁰ JO L 186, 11.7.2019, p. 105-121.

²¹ JO L 175, 10.7.1999, p. 43-48. Clauza 2 din Directiva privind munca pe durată determinată prevede că statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și/sau partenerii sociali pot prevedea că directiva nu se aplică relațiilor de formare profesională inițială și de ucenicie sau contractelor și raporturilor de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice.

²² JO L 275, 25.10.2022, p. 33-47.

²³ JO L 183, 29.6.1989, p. 1-8.

²⁴ JO L 303, 2.12.2000, p. 16-22.

ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Aceasta interzice în special discriminarea tinerilor stagiați din cauza vârstei lor.

Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă²⁵ invită statele membre să se asigure că atât lucrătorii (inclusiv stagiații care sunt lucrători), cât și persoanele care desfășoară o activitate independentă au acces la o protecție socială efectivă și adecvată. Recomandarea acoperă prestațiile de șomaj, de boală și de asistență medicală, de maternitate și de paternitate, de invaliditate, de limită de vârstă și de urmaș, precum și prestațiile legate de accidente de muncă și boli profesionale.

Recomandarea Consiliului privind un Cadru european pentru ucenicii de calitate și eficace²⁶ stabilește 14 criterii pentru definirea ucenicilor de calitate și eficace, asigurând atât dezvoltarea competențelor legate de locul de muncă, cât și dezvoltarea personală a ucenicilor. Aceasta ține seama de diversitatea sistemelor de educație și formare profesională (EFP) din întreaga UE. În unele cazuri, ucenicii care intră sub incidența Cadrului european pentru ucenicii de calitate și eficace s-ar putea încadra, de asemenea, în domeniul de aplicare al prezentei directive, în măsura în care ucenicii se încadrează în noțiunea de „lucrător”, astfel cum este definită de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a UE.

- **Coerența cu alte politici ale Uniunii**

Propunerea este în concordanță cu politicile recente ale UE care vizează capacitatea cetățenilor prin educație, formare și competențe. Agenda europeană pentru competențe²⁷ urmărește să consolideze competitivitatea durabilă a UE, să asigure echitatea socială și să sprijine reziliența tinerilor.

Propunerea este, de asemenea, în concordanță cu propunerea de Recomandare a Consiliului „Europa în mișcare” – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți, din 15 noiembrie 2023²⁸. Aceasta are scopul de a face oportunitățile de învățare din întreaga UE mai accesibile pentru toți tinerii, inclusiv pentru tinerii cu mai puține oportunități, cum ar fi persoanele cu handicap. De asemenea, aceasta promovează atractivitatea UE ca destinație de învățare pentru talentele din afara UE.

Investițiile financiare în perfecționare și recalificare sunt un element central al Fondului social european Plus (FSE+), al Mecanismului de redresare și reziliență (MRR), al Fondului pentru o tranziție justă și al programelor Erasmus+ și Europa digitală. Dezvoltarea competențelor este sprijinită, de asemenea, de investițiile Fondului european de dezvoltare regională (FEDR) în infrastructura și echipamentele de educație și formare.

Această inițiativă este, de asemenea, una dintre acțiunile prevăzute în planul de acțiune al Comisiei privind deficitul de competențe și de forță de muncă în UE²⁹.

²⁵ JO C 387, 15.11.2019, p. 1-8.

²⁶ JO C 153, 2.5.2018, p. 1-6.

²⁷ COM(2020) 274 final.

²⁸ COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

²⁹ COM(2024) 131.

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

• Temeiul juridic

Propunerea se întemeiază pe articolul 153 alineatul (2) litera (b) din TFUE, care prevede adoptarea de directive pentru stabilirea unor cerințe minime privind, printre altele, „condițiile de muncă” menționate la articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE, evitând în același timp impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii. Deoarece nu conține măsuri care să afecteze în mod direct nivelul salariilor, directiva propusă respectă pe deplin limitele impuse acțiunii Uniunii prin articolul 153 alineatul (5) din TFUE.

• Subsidiaritate (în cazul competențelor neexclusive)

Cadrul de calitate pentru stagii din 2014 a ajutat statele membre să pună în aplicare modificări de politică și legislative, în special în cele care au sisteme de stagii mai puțin dezvoltate. Cu toate acestea, în toate statele membre există în continuare provocări semnificative legate de utilizarea și de calitatea stagiilor, precum și de accesul la acestea. O inițiativă a UE poate contribui la coordonarea și concentrarea eforturilor statelor membre asupra unor măsuri care pot aborda problemele specifice identificate în toate tipurile de stagii. Numai o acțiune la nivelul UE poate stabili norme comune pentru a crea un cadru coerent de principii și standarde minime în toate statele membre. Inițiativa ar sprijini convergența socială ascendentă a statelor membre și o mai bună asigurare a respectării drepturilor lucrătorilor existente, contribuind la condiții de concurență mai echitabile pentru stagiați și pentru furnizorii de stagii din UE.

Acțiunile întreprinse exclusiv de statele membre ca răspuns la necesitatea de a asigura respectarea condițiilor de muncă ale stagiilor și de a combate raporturile de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii nu ar oferi neapărat același nivel de protecție în ceea ce privește transparența și previzibilitatea și ar risca să sporească discrepanțele dintre statele membre. Prin urmare, provocările identificate trebuie abordate la nivelul UE.

Directiva propusă se bazează pe o armonizare minimă a sistemelor naționale, care respectă libertatea statelor membre de a stabili standarde mai ridicate și prevede posibilitatea ca punerea în aplicare a directivei propuse să fie încredințată partenerilor sociali. În concordanță cu articolul 153 alineatul (2) litera (b) din TFUE, ea va sprijini și va completa activitățile statelor membre prin cerințe minime pentru o punere în aplicare treptată.

• Proporționalitate

Prezenta propunere prevede cerințe minime, asigurând astfel faptul că gradul de intervenție va fi menținut la nivelul minim necesar pentru a atinge obiectivele propunerii. Statele membre care au deja în vigoare dispoziții mai favorabile decât cele propuse în prezenta propunere nu vor trebui să le modifice sau să le facă mai puțin favorabile. Statele membre pot decide, de asemenea, să depășească standardele minime stabilite. Costurile legate de prezenta propunere sunt rezonabile și justificate având în vedere obiectivul de a consolida asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor.

Principiul proporționalității este respectat, având în vedere dimensiunea și natura problemelor identificate. De exemplu, angajatorii trebuie să furnizeze autorităților informații privind stagiile numai la cerere. Evaluarea impactului care însoțește prezenta inițiativă a evaluat și a comparat opțiunile de politică în ceea ce privește proporționalitatea lor în raport cu scenariul de referință. Opțiunea preferată lasă statelor membre posibilitatea de a defini metoda și forma

de intervenție pentru atingerea obiectivelor. Prin urmare, aceasta nu depășește ceea ce este necesar pentru a răspunde problemelor identificate și pentru a atinge obiectivele specifice.

- **Alegerea instrumentului**

Articolul 153 alineatul (2) litera (b), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE, prevede în mod explicit că directivele sunt instrumentul juridic care trebuie utilizat pentru a stabili cerințele minime privind condițiile de muncă, ce urmează să fie puse treptat în aplicare de statele membre.

3. REZULTATELE EVALUĂRILOR EX POST, ALE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

- **Evaluări ex post/verificări ale adecvării legislației existente**

În perioada 2022-2023 a fost efectuată o evaluare³⁰ a Recomandării Consiliului din 2014 privind un cadru de calitate pentru stagii. Deși stagiile continuă să fie o cale importantă de acces pe piața muncii pentru tineri, evaluarea a constatat că pot fi aduse îmbunătățiri în ceea ce privește punerea în aplicare pe teren a principiilor CCS, precum și monitorizarea și asigurarea respectării legislației naționale relevante care reglementează stagiile. Diverse grupuri de părți interesate au considerat că este necesar să se consolideze în continuare drepturile stagiilor în ceea ce privește remunerarea și protecția socială.

- **Consultări cu părțile interesate**

În 2022 au avut loc activități de consultare specifice, ca parte a evaluării CCS efectuate de Comisie în 2023³¹, în special prin intermediul unei consultări publice. Evaluarea a inclus și consultări specifice cu autoritățile naționale și regionale responsabile cu politicile în domeniul educației, al formării și al ocupării forței de muncă, cu partenerii sociali, cu furnizorii de educație și formare, cu experți universitari care se ocupă de aspecte legate de piața forței de muncă, cu organizații care reprezintă tinerii, cu tineri stagiați (foști, actuali și potențiali) și cu alte părți interesate de la nivel european, național și regional. Pentru a comunica cu toate aceste părți interesate, au fost utilizate diferite activități și metode de consultare, cum ar fi interviuri, reuniuni de consultare specifice, un sondaj specific pentru stagiați și studii de caz.

Pentru prezenta propunere a avut loc o consultare în două etape a partenerilor sociali din UE în temeiul articolului 154 din TFUE. În prima etapă, care s-a desfășurat între 11 iulie și 15 septembrie 2023, partenerii sociali au fost consultați cu privire la necesitatea și posibila direcție a acțiunii UE³². În a doua etapă, între 28 septembrie și 9 noiembrie 2023, Comisia a consultat partenerii sociali cu privire la obiectivele și opțiunile juridice posibile pentru o acțiune a UE³³. Sindicatele au salutat intenția Comisiei de a actualiza CCS. Acestea au considerat că, deși principiile CCS rămân relevante, stagiarii au nevoie de o protecție obligatorie (sub forma unei directive) pentru a asigura o remunerație, condiții de muncă și o protecție socială echitabile. Prezenta directivă ar trebui să asigure accesul la toate drepturile de care beneficiază lucrătorii obișnuiți în temeiul legislației UE în vigoare. Sindicatele au subliniat că principalul obiectiv al acțiunii UE trebuie să fie stabilirea unor standarde minime obligatorii pentru stagii în UE și crearea unor condiții de concurență echitabile care să

³⁰ Comisia Europeană (2023) Evaluarea Recomandării Consiliului privind un cadru de calitate pentru stagii [[SWD\(2023\) 9 final](#)].

³¹ Comisia Europeană (2023) Evaluarea Recomandării Consiliului privind un cadru de calitate pentru stagii [[SWD\(2023\) 9 final](#)].

³² [Document disponibil online.](#)

³³ [Document disponibil online.](#)

descurajeze abuzurile. Angajatorii au considerat că principiile CCS din 2014 rămân relevante. În opinia lor, ar trebui să se pună un accent mai puternic pe punerea în aplicare și monitorizarea acestuia, dar o recomandare revizuită a Consiliului ar asigura echilibrul corect între promovarea unor standarde minime și menținerea flexibilității. Angajatorii au sprijinit obiectivele de abordare a utilizării problematice a stagiilor, de îmbunătățire a calității lor și de promovare a accesului la acestea. Ei au subliniat, de asemenea, lipsa datelor, în special cu privire la stagiile de pe piața liberă, și legătura dintre remunerare și calitatea stagiilor. Nu a existat un acord între partenerii sociali în ceea ce privește deschiderea de negocieri pentru încheierea unui acord la nivelul Uniunii, în conformitate cu articolul 155 din TFUE.

În plus, în cadrul studiului care analizează contextul, provocările și posibilele soluții în ceea ce privește calitatea stagiilor în UE, a fost realizat un sondaj online cu părțile interesate de la nivel național. Scopul a fost de a colecta informații cu privire la practicile curente ale întreprinderilor în ceea ce privește stagiile și de a identifica bunele practici puse în aplicare în statele membre și impactul acestora asupra calității stagiilor. Sondajul s-a desfășurat în perioada 15 iunie-8 septembrie 2023 și s-a adresat autorităților publice naționale, asociațiilor naționale de întreprinderi/patronale, întreprinderilor, sindicatelor naționale, organizațiilor naționale de tineret, organizațiilor societății civile și instituțiilor de învățământ. De asemenea, au avut loc interviuri specifice cu părțile interesate de la nivelul UE.

Între 12 octombrie și 9 noiembrie 2023, a avut loc un sondaj specific adresat unui grup de consultare a IMM-urilor, desfășurat de Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune (DG EMPL), Direcția Generală Piață Internă, Industrie, Antreprenoriat și IMM-uri (DG GROW), Consiliul European pentru Inovare și Agenția Executivă pentru IMM-uri (EISMEA), cu sprijinul Rețelei întreprinderilor europene.

Sondajul Eurobarometru Flash (523)³⁴ a analizat percepția tinerilor în ceea ce privește integrarea lor pe piața muncii, cu un accent special pe stagii. Între 15 și 24 martie 2023, 26 334 de persoane, cu vârste cuprinse între 18 și 35 de ani, din toate statele membre, au făcut obiectul unui sondaj online.

• **Obținerea și utilizarea expertizei**

Directiva propusă se bazează pe mai multe studii efectuate pentru a sprijini analiza inițiativei:

- rezultatele preliminare ale unui studiu comandat unor experți externi: „Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU”, realizat de un consorțiu format din Ernst & Young (EY), Centrul de Studii Politice Europene (CEPS) și Open Evidence (în curs de apariție);
- un studiu extern în sprijinul evaluării cadrului de calitate pentru stagii, raport final, ianuarie 2023³⁵;
- sondajul Eurobarometru Flash pe tema percepției tinerilor în ceea ce privește integrarea lor pe piața muncii, cu un accent special pe stagii³⁶;

Rezoluția legislativă din proprie inițiativă a Parlamentului European din 2023 referitoare la stagiile de calitate în UE a fost, de asemenea, luată în considerare, împreună cu evaluarea relevantă a valorii adăugate europene realizată de serviciul de cercetare al Parlamentului³⁷.

³⁴ [Eurobarometru: stagiile îi ajută pe tineri să obțină primul loc de muncă \(europa.eu\)](#)

³⁵ [Document disponibil online.](#)

³⁶ [Document disponibil online.](#)

- **Evaluarea impactului**

În conformitate cu politica sa privind o mai bună legiferare, Comisia a efectuat o evaluare a impactului³⁸. Aceasta a oferit o analiză structurată a problemelor în materie de politici, a obiectivelor de politică și a opțiunilor de politică corespunzătoare și a evaluat impactul acestora. Ea a analizat subsidiaritatea, eficacitatea, eficiența, coerența și proporționalitatea opțiunilor identificate și modul de monitorizare și evaluare a inițiativei în viitor. Această activitate a fost sprijinită de o consultare structurată în cadrul Comisiei prin intermediul unui grup de coordonare interservicii³⁹ și de studiul intitulat „Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU” menționat mai sus, în curs de apariție.

Evaluarea impactului a identificat trei probleme: (1) utilizarea problematică a stagiilor de către furnizorii de stagii, (2) calitatea slabă a stagiilor și (3) accesul inegal la stagii. Evaluarea impactului a examinat trei opțiuni de politică ce cuprindeau măsuri legislative și nelegislative vizând obiectivele inițiativei în ceea ce privește asigurarea respectării drepturilor aplicabile ale stagiilor, prevenirea utilizării problematice a stagiilor, asigurarea unor condiții de muncă echitabile, îmbunătățirea conținutului educațional și îmbunătățirea accesului la stagii și a caracterului incluziv al acestora. Evaluarea impactului opțiunilor a luat în considerare, de asemenea, potențialele consecințe nedorite ale diferitelor opțiuni de politică, inclusiv asupra ofertei de stagii.

Opțiunea de politică preferată identificată în evaluarea impactului este un pachet alcătuit dintr-o directivă aplicabilă stagiilor care sunt lucrători în temeiul legislației UE și o recomandare actualizată a Consiliului care vizează toți stagiarii. Se preconizează că acest pachet va aduce beneficii sociale stagiilor prin reducerea stagiilor problematice și de slabă calitate prin intermediul egalității de tratament, al unei remunerații și protecții sociale mai echitabile, precum și prin îmbunătățirea accesului la stagii, în special pentru persoanele aflate în situații vulnerabile, inclusiv pentru persoanele cu handicap, pentru cele care locuiesc în regiuni rurale, îndepărtate și ultraperiferice, pentru cele care provin din medii socioeconomice defavorizate și/sau dintr-un context de migrație, pentru cele din comunitatea romă și pentru cele cu un nivel de educație mai scăzut. Opțiunea preferată ar urma să genereze beneficii economice pentru furnizorii de stagii, cum ar fi o concurență mai echitabilă pe piață, creșterea productivității și a competitivității ca urmare a unei forțe de muncă mai calificate și mai diversificate și costuri mai scăzute de căutare, corelare și recrutare. În ceea ce privește costurile asociate opțiunii preferate, acestea se referă la o posibilă creștere a costurilor cu forța de muncă, a costurilor de ajustare și a costurilor potențiale care rezultă din procedurile administrative sau judiciare. Se preconizează că bugetele și administrațiile naționale vor beneficia de o creștere a veniturilor din impozite și asigurări sociale și de o reducere a cheltuielilor de protecție socială și de activare.

³⁷ The Quality of Traineeships in the EU – European added value assessment (Calitatea stagiilor în UE – evaluarea valorii adăugate europene). Document disponibil [online](#).

³⁸ Document de lucru al serviciilor Comisiei, Raport de evaluare a impactului (2024), care însoțește propunerea de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor și combaterea raporturilor de muncă disimulate sub formă de stagii și propunerea de Recomandare a Consiliului privind un cadru de calitate consolidat pentru stagii, *în curs de elaborare*.

³⁹ Inclusiv Serviciul Juridic, SG, DG CNECT, DG EAC, JRC, DG COMM, DG GROW, DG JUST, DG REGIO și DG AGRI.

Evaluarea impactului a fost discutată inițial cu Comitetul de control normativ al Comisiei la 13 decembrie 2023. La 1 februarie 2024, a fost prezentat comitetului un raport revizuit de evaluare a impactului. La 22 februarie 2024, acesta a emis un aviz pozitiv cu rezerve⁴⁰. Observațiile rămase au fost abordate ulterior prin explicarea mai detaliată a limitărilor datelor utilizate, prin consolidarea discuțiilor privind condițiile de concurență echitabile și aspectele legate de concurență și prin furnizarea de clarificări specifice suplimentare cu privire la descrierea și evaluarea opțiunilor de politică.

- **Drepturile fundamentale**

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene protejează o gamă largă de drepturi în domeniul ocupării forței de muncă. Obiectivele prezentei propuneri sunt conforme cu cartă. Consacrând principiul nediscriminării stagiarilor și prevăzând măsuri de combatere a raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii, propunerea ar consolida articolul 31 privind condițiile de muncă echitabile și corecte și articolul 32 privind protecția tinerilor la locul de muncă, care prevede că tinerii acceptați să lucreze trebuie protejați împotriva exploatării economice.

4. IMPLICAȚII BUGETARE

Propunerea nu necesită resurse suplimentare de la bugetul UE.

5. ALTE ELEMENTE

- **Măsuri de monitorizare, evaluare și raportare**

Se propune ca statele membre să transpună directiva propusă în termen de 2 ani de la adoptarea acesteia și să comunice Comisiei măsurile naționale de transpunere prin intermediul bazei de date MNE (măsuri naționale de executare). În conformitate cu articolul 153 alineatul (3) din TFUE, ele pot încredința partenerilor sociali sarcina transpunerii prin intermediul unor contracte colective de muncă. Comisia este pregătită să ofere sprijin tehnic statelor membre pentru punerea în aplicare a directivei propuse.

Comisia propune revizuirea punerii în aplicare a directivei propuse la 5 ani de la termenul de transpunere și, după caz, propunerea de modificări legislative. Progresele înregistrate în ceea ce privește îndeplinirea obiectivelor inițiativei vor fi monitorizate printr-o serie de indicatori principali legați de obiectivele de politică. Acești indicatori și sursele de date aferente sunt specificate în anexa 15 la evaluarea impactului. Cadrul de monitorizare va face obiectul unor ajustări suplimentare pe baza cerințelor juridice și de punere în aplicare finale și a calendarului.

- **Documente explicative**

Statele membre pot utiliza instrumente juridice diferite pentru a transpune directiva propusă, motiv pentru care se justifică solicitarea ca notificarea măsurilor lor de transpunere să fie însoțită de unul sau mai multe documente. Acestea ar trebui să explice relația dintre componentele directivei propuse și părțile corespunzătoare din instrumentele naționale de transpunere, în conformitate cu Declarația politică comună din 28 septembrie 2011 a statelor membre și a Comisiei privind documentele explicative⁴¹.

⁴⁰ Comitetul de control normativ, al doilea aviz „pozitiv cu rezerve” privind evaluarea impactului referitoare la Cadrul de calitate pentru stagii din 28 februarie 2024 (în curs de publicare).

⁴¹ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

- **Explicarea detaliată a dispozițiilor specifice ale propunerii**

Capitolul I – Dispoziții generale

Articolul 1 – Obiect

Această dispoziție prevede obiectul directivei, și anume stabilirea unui cadru comun de principii și măsuri pentru îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiatorilor și pentru combaterea raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii.

Articolul 2 – Definiții

Această dispoziție definește o serie de termeni și concepte necesare pentru interpretarea dispozițiilor directivei („stagiu”, „stagiar”, „raport de muncă obișnuit” și „angajat obișnuit”).

Capitolul II – Egalitatea de tratament

Articolul 3 – Principiul nediscriminării

Articolul 3 consacră principiul nediscriminării stagiatorilor. Acesta prevede obligația statelor membre de a institui măsuri pentru a se asigura că stagiarii nu sunt discriminați în ceea ce privește condițiile lor de muncă, inclusiv remunerarea. Cu toate acestea, motive obiective, cum ar fi sarcini diferite, responsabilități mai mici, o intensitate a muncii mai scăzută sau ponderea componentei de învățare și formare pot justifica un tratament diferit.

Această dispoziție se aplică în plus față de principiul nediscriminării prevăzut în Directiva privind munca pe durată determinată, care prevede egalitatea de tratament a lucrătorilor pe durată determinată în raport cu lucrători pe durată nedeterminată comparabili din aceeași unitate, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. Dispoziția suplimentară din directivă este necesară, pe de o parte, deoarece Directiva privind munca pe durată determinată le permite statelor membre să excludă anumiți stagiați din domeniul său de aplicare și, pe de altă parte, pentru a asigura faptul că lucrătorii pe durată determinată care ocupă un post comparabil pot servi, de asemenea, drept termen de comparație.

Capitolul III – Raporturi de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii

Articolul 4 – Măsuri de combatere a raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii

Această dispoziție le impune statelor membre să ia măsuri adecvate pentru a combate fenomenul raporturilor de muncă obișnuite care sunt disimulate sub formă de stagii. Statele membre trebuie să prevadă efectuarea unor controale și inspecții eficiente de către autoritățile competente pentru a detecta cazurile în care raporturile de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii conduc la niveluri mai scăzute de protecție a lucrătorilor, inclusiv condițiile de muncă și remunerarea, și pentru a lua măsuri în astfel de cazuri.

Articolul 5 – Evaluarea raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii

Acest articol impune autorităților competente să efectueze o evaluare globală a tuturor elementelor factuale relevante pentru a determina dacă un raport de muncă obișnuit este disimulat sub forma unui stagiu. Această evaluare ar trebui să ia în considerare diverse

elemente, cum ar fi durata, existența unei componente semnificative de învățare și formare, niveluri echivalente ale sarcinilor și responsabilităților și dacă angajatorul le cere candidaților la stagii să aibă experiență profesională anterioară.

Articolul prevede, de asemenea, obligația angajatorilor de informare a autorităților competente, pentru a le ajuta pe acestea din urmă să efectueze evaluarea. Această obligație se aplică numai la cererea autorităților. Trebuie furnizate informații privind numărul și durata stagiilor, condițiile de muncă (inclusiv remunerarea), componentele de învățare și formare și anunțurile de posturi de stagii vacante.

În plus, articolul prevede că statele membre trebuie să stabilească o limită pentru durata excesivă a stagiilor în scopul evaluării și stabilește norme privind conținutul anunțurilor de posturi de stagii vacante.

Capitolul IV – Măsuri de asigurare a respectării legislației și de sprijin

Articolul 6 – Punerea în aplicare și asigurarea respectării legislației pertinente a Uniunii

Articolul 6 prevede obligația statelor membre de a lua măsuri pentru a pune în aplicare și a asigura respectarea legislației UE aplicabile lucrătorilor în ceea ce privește stagiarii.

Articolul 7 – Dreptul la reparație

Această dispoziție prevede obligația statelor membre de a asigura accesul la un mecanism eficace și imparțial de soluționare a litigiilor și dreptul la reparație, inclusiv la despăgubiri adecvate, în cazul în care drepturile stagiilor prevăzute în directivă sau în alte acte legislative ale UE aplicabile lucrătorilor sunt încălcate.

Articolul 8 – Proceduri în numele sau în sprijinul stagiilor

Acest articol le permite reprezentanților lucrătorilor să se implice în numele sau în sprijinul unuia sau mai multor stagii în proceduri judiciare sau administrative pentru a asigura respectarea drepturilor stagiilor, cu condiția ca stagiul sau stagiile să fie de acord. Acest lucru ar trebui să îi ajute pe stagii să depășească barierele procedurale sau legate de costuri.

Articolul 9 – Protecția împotriva tratamentului și a consecințelor nefavorabile

Această dispoziție prevede protecția stagiilor și a reprezentanților acestora împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile, în special în ceea ce privește concedierea sau luarea de măsuri echivalente acesteia, pentru exercitarea drepturilor prevăzute în directivă. Aceasta prevede, de asemenea, dreptul stagiilor, în cazul în care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor care le revin în temeiul directivei, de a solicita angajatorului să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere. În cazul în care un stagii prezintă fapte care indică o concediere pentru exercitarea drepturilor sale în temeiul directivei, dispoziția impune angajatorului sarcina de a dovedi că respectiva concediere sau măsurile echivalente s-au bazat pe alte motive.

Articolul 10 – Sancțiuni

Acest articol prevede obligația statelor membre de a institui sancțiuni eficace, proporționale și cu efect de descurajare în cazurile de nerespectare a obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

Capitolul V – Dispoziții finale

Articolul 11 – Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile

Acest articol clarifică faptul că nicio dispoziție din directivă nu trebuie interpretată în sensul unei diminuări a protecției acordate lucrătorilor prin alte instrumente și că directiva nu constituie un motiv valabil pentru a reduce nivelul general de protecție acordat lucrătorilor, inclusiv stagiilor. Articolul le permite statelor membre să introducă dispoziții mai favorabile lucrătorilor sau să încurajeze sau să permită aplicarea unor contracte colective care sunt mai favorabile lucrătorilor.

Articolul 12 – Transpunere și punere în aplicare

Această dispoziție stabilește perioada maximă de care dispun statele membre pentru a transpune directiva în legislația națională și a transmite Comisiei textele relevante. Perioada respectivă este stabilită la 2 ani de la data intrării în vigoare. În plus, articolul subliniază că statele membre trebuie să asigure implicarea adecvată a partenerilor sociali și le pot încredința acestora punerea în aplicare a directivei.

Articolul 13 – Raportare și revizuire

Acest articol prevede obligația statelor membre de a prezenta Comisiei informațiile necesare pentru elaborarea unui raport privind punerea în aplicare a directivei, inclusiv date privind stagiile, la 5 ani de la intrarea sa în vigoare. De asemenea, articolul prevede obligația Comisiei de a prezenta raportul Parlamentului European și Consiliului, însoțit de o propunere legislativă, dacă este necesar.

Articolele 14 și 15 – Intrare în vigoare și destinatari

Aceste dispoziții stipulează faptul că directiva intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial și că se adresează statelor membre.

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

privind îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor și combaterea raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii („Directiva privind stagiile”)

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (2) litera (b) coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European⁴²,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor⁴³,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

- (1) În martie 2014, Consiliul a adoptat Recomandarea privind un cadru de calitate pentru stagii („recomandarea din 2014”), care prevede standarde de calitate pentru stagii la nivelul Uniunii. Aceasta recomandă 21 de principii pentru stagii în vederea îmbunătățirii calității stagiilor, în special pentru a asigura un conținut educațional și de formare de înaltă calitate și condiții de muncă adecvate pentru a sprijini tranzițiile de la educație la muncă și pentru a spori capacitatea de inserție profesională a stagiilor. Recomandarea din 2014 se referă la toate stagiile, cu excepția celor care fac parte din programa educației și formării formale și a celor reglementate de legislația națională și a căror finalizare este o cerință obligatorie pentru a avea acces la o anumită profesie.
- (2) Recomandarea Consiliului privind un Cadru european pentru ucenicii de calitate și eficace⁴⁴ conține 14 criterii pentru ucenicii de calitate și eficace care au scopul de a asigura faptul că schemele de ucenicie răspund nevoilor pieței forței de muncă și oferă beneficii atât ucenicilor, cât și angajatorilor. Acestea includ criterii privind condițiile de învățare și de muncă și criterii referitoare la condițiile-cadru.

⁴² JO C , , p. .

⁴³ JO C , , p. .

⁴⁴ Recomandarea Consiliului din 15 martie 2018 privind un Cadru european pentru ucenicii de calitate și eficace (JO C 153, 2.5.2018, p. 1).

- (3) Garanția pentru tineret consolidată⁴⁵ urmărește să asigure faptul că tinerii cu vârsta sub 30 de ani primesc o ofertă de bună calitate de angajare, de continuare a educației, de ucenicie sau de efectuare a unui stagiu, în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la terminarea studiilor. Recomandarea din 2014 reprezintă un punct de referință important pentru măsurarea calității ofertelor de stagii în cadrul Garanției pentru tineret consolidate.
- (4) Există deficite de forță de muncă în numeroase ocupații și la toate nivelurile de competențe. Se estimează că acestea vor crește odată cu scăderea preconizată a populației în vârstă de muncă și cu creșterea cererii pentru mai multe ocupații relevante pentru tranziția verde și cea digitală. Participarea mai scăzută a tinerilor pe piața forței de muncă contribuie la aceste deficite. Stagiile de calitate pot fi o modalitate utilă de perfecționare și/sau recalificare prin care persoanele de orice vârstă pot dobândi competențe practice la locul de muncă în vederea intrării pe piața muncii sau a reconversiei profesionale.
- (5) Stagiile îi pot ajuta pe tineri să dobândească experiență practică și profesională, le pot îmbunătăți capacitatea de inserție profesională și le pot facilita tranziția către un loc de muncă stabil. Ca atare, stagiile constituie o cale importantă de acces la piața muncii. Pentru angajatori, stagiile oferă oportunități de atragere, formare și păstrare a tinerilor. Ele pot reduce costul căutării și recrutării de personal calificat, atunci când stagiarii li se oferă un post obișnuit după încheierea stagiului. Totuși, acest obiectiv poate fi îndeplinit numai dacă stagiile sunt de bună calitate și oferă condiții de muncă decente.
- (6) Există în continuare provocări legate de utilizarea problematică a stagiilor, inclusiv situații în care posturile de angajați obișnuiți sunt disimulate sub formă de stagii, privându-i pe lucrătorii respectivi de drepturile lor depline în temeiul legislației Uniunii, al legislației naționale și al contractelor colective de muncă și riscând să îi blocheze în condiții de muncă precare. Raporturile de muncă disimulate sub formă de stagii denaturează concurența dintre întreprinderi prin dezavantajarea angajatorilor care respectă normele și conduc la eludarea obligațiilor fiscale și de securitate socială ale angajatorilor și la înlocuirea posturilor permanente. În alte cazuri, este posibil ca angajatorii de stagii „veritabili” să nu respecte toate cerințele care decurg din legislația Uniunii sau din legislația, contractele colective de muncă sau practicile naționale, privându-i pe aceștia de drepturile lor.
- (7) În plus, este mai puțin probabil ca stagiarii să își apere drepturile, dată fiind poziția lor vulnerabilă pe piața forței de muncă. Absența, complexitatea sau diversitatea cadrelor de reglementare pentru stagii din diferite state membre, alături de o aplicare insuficientă a legislației naționale și de lipsa capacității de control și inspecție, precum și lipsa de claritate în ceea ce privește autoritatea responsabilă cu controlul și asigurarea respectării legislației, se numără printre principalii factori care conduc la utilizarea problematică a stagiilor.
- (8) Dovezile disponibile arată că o proporție semnificativă a stagiarii sunt supuși unor condiții de muncă mai puțin favorabile în comparație cu angajații obișnuiți, inclusiv în ceea ce privește programul de lucru, drepturile la concediu și accesul la echipamente, precum și remunerația.

⁴⁵ Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret 2020/C 372/01 (JO C 372, 4.11.2020, p. 1).

- (9) La nivelul Uniunii, instrumentele juridice existente oferă un cadru pentru protecția lucrătorilor, inclusiv directivele privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă⁴⁶, salariile minime adecvate⁴⁷, timpul de lucru⁴⁸, sănătatea și securitatea în muncă⁴⁹, egalitatea și nediscriminarea⁵⁰, echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor⁵¹, informarea și consultarea angajaților⁵², munca pe durată determinată⁵³, munca cu fracțiune de normă⁵⁴, detașarea lucrătorilor⁵⁵ și munca prin agent de muncă temporară⁵⁶. Acest cadru juridic se aplică integral stagiilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. Cadrul juridic al Uniunii cuprinde, de asemenea, recomandări privind calitatea stagiilor⁵⁷ și a ucenicilor⁵⁸ și privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă⁵⁹.
- (10) Conferința privind viitorul Europei⁶⁰ a prezentat o propunere privind asigurarea faptului că stagiile de practică și locurile de muncă ale tinerilor aderă la standardele de calitate, inclusiv în ceea ce privește remunerarea, și interzicerea stagiilor neremunerate de pe piața muncii și din afara educației formale.

⁴⁶ Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105).

⁴⁷ Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (JO L 275, 25.10.2022, p. 33).

⁴⁸ Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, 18.11.2003, p. 9).

⁴⁹ Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1).

⁵⁰ Printre altele: Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16).

⁵¹ Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată (JO L 188, 12.7.2019, p. 79).

⁵² Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană – Declarația comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor (JO L 80, 23.3.2002, p. 29).

⁵³ Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

⁵⁴ Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES – Anexă: Acord-cadru privind munca pe fracțiune de normă (JO L 14, 20.1.1998, p. 9).

⁵⁵ Directiva (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO L 173, 9.7.2018, p. 16).

⁵⁶ Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9).

⁵⁷ Recomandarea Consiliului din 10 martie 2014 privind un cadru de calitate pentru stagii (JO C 88, 27.3.2014, p. 1).

⁵⁸ Recomandarea Consiliului din 15 martie 2018 privind un Cadru european pentru ucenicii de calitate și eficace (JO C 153, 2.5.2018, p. 1).

⁵⁹ Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (JO C 387, 15.11.2019, p. 1).

⁶⁰ [Raport privind rezultatul final – mai 2022.](#)

- (11) În iunie 2023, Parlamentul European a adoptat o rezoluție în temeiul articolului 225 din TFUE conținând recomandări adresate Comisiei privind stagii de calitate⁶¹. În rezoluția sa, Parlamentul a invitat Comisia „să actualizeze și să consolideze recomandarea Consiliului din 2014 și să o transforme într-un instrument legislativ mai puternic”. De asemenea, acesta a invitat Comisia să includă principiile suplimentare într-un cadru de calitate pentru stagii actualizat. Mai precis, Parlamentul European a solicitat Comisiei „să propună o directivă privind stagiile de pe piața deschisă a forței de muncă, stagiile asociate cu politicile active în domeniul pieței forței de muncă și stagiile care reprezintă o parte obligatorie a formării profesionale, pentru a garanta standarde minime de calitate, inclusiv norme privind durata stagiilor, accesul la protecție socială în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, precum și o remunerație care să asigure un nivel de trai decent în scopul de a evita practicile de exploatare”.
- (12) Comisia a efectuat o consultare în două etape a partenerilor sociali la nivelul Uniunii în temeiul articolului 154 din TFUE cu privire la necesitatea, obiectivele și opțiunile juridice pentru o eventuală acțiune de îmbunătățire a calității stagiilor. Nu a existat un acord între partenerii sociali pentru deschiderea de negocieri cu privire la aceste chestiuni. Cu toate acestea, este important să se ia măsuri la nivelul Uniunii în acest domeniu prin adaptarea cadrului actual privind stagiile, ținând seama, în același timp, de rezultatele consultării partenerilor sociali.
- (13) Comisia a desfășurat o amplă consultare cu părțile interesate, inclusiv stagiarilor și organizații de tineret, furnizori de stagii, autorități publice naționale, instituții de învățământ și experți din mediul academic.
- (14) Articolul 153 alineatul (2) coroborat cu alineatul (1) litera (b) din TFUE împuternicește Parlamentul European și Consiliul să adopte directive care stabilesc cerințe minime privind condițiile de muncă în vederea realizării obiectivelor prevăzute la articolul 151 din TFUE, și anume promovarea ocupării forței de muncă și îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă.
- (15) Având în vedere provocările persistente legate de utilizarea problematică a stagiilor în Uniune, sunt necesare acțiuni suplimentare pentru a combate raporturile de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii și pentru a asigura faptul că actele legislative relevante ale Uniunii și naționale aplicabile lucrătorilor sunt puse în aplicare și respectate pe deplin în ceea ce privește stagiarii. Prezenta directivă abordează aceste provocări prin stabilirea unor cerințe minime pentru îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor în Uniune și pentru combaterea raporturilor de muncă disimulate sub formă de stagii, prin stabilirea unui cadru comun de principii și măsuri necesare pentru a asigura egalitatea de tratament și pentru a pune în aplicare și a asigura respectarea legislației Uniunii și a legislației naționale aplicabile lucrătorilor într-un mod mai eficace.
- (16) Prezenta directivă trebuie să se aplice stagiilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare din statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a stabilit criterii pentru determinarea statutului unui lucrător, care trebuie să se bazeze pe o analiză de la caz la caz.

⁶¹ Rezoluția Parlamentului European din 14 iunie 2023 conținând recomandări adresate Comisiei privind stagii de calitate în Uniune (2020/2005(INL)).

- (17) Programele de învățare la locul de muncă care se încadrează în definiția stagiilor variază semnificativ de la un stat membru la altul. Astfel, uceniciile pot intra sub incidența prezentei directive, în măsura în care ucenicii se încadrează în noțiunea de „lucrător”, astfel cum este definită de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.
- (18) Capitolul III din directivă se aplică angajaților obișnuiți care sunt desemnați în mod fals drept stagiaari, și anume în situațiile în care angajatorii desemnează un raport de muncă obișnuit fie ca un stagiu care nu este un raport de muncă, fie ca un stagiu care constituie un raport de muncă, însă cu un nivel de remunerare mai scăzut sau cu alte condiții de muncă decât cele la care ar avea dreptul angajații obișnuiți în temeiul legislației Uniunii sau al legislației, al contractelor colective de muncă sau al practicilor naționale.
- (19) Stagiile care constituie raporturi de muncă pot fi diferențiate de raporturile de muncă „obișnuite” prin faptul că sunt limitate în timp, includ o componentă semnificativă de învățare și formare și sunt efectuate pentru a dobândi experiență practică și profesională în vederea îmbunătățirii capacității de inserție profesională și a facilitării tranziției către un loc de muncă sau a accesului la o profesie.
- (20) Principiul nediscriminării este adecvat pentru a combate abuzurile în materie de stagii, cum ar fi acordarea unor condiții de muncă mai puțin favorabile sau a unor salarii mai mici stagiilor în comparație cu angajații obișnuiți, fără o justificare adecvată, și pentru a asigura sustenabilitatea stagiilor drept căi de acces la oportunități de ocupare a unui loc de muncă stabil. De asemenea, acesta poate contribui la creșterea accesibilității stagiilor pentru grupurile de lucrători aflați într-o situație vulnerabilă.
- (21) Prin urmare, este necesar să se stabilească principiul nediscriminării pentru stagiaari, care trebuie să se aplice în plus față de clauza 4 din anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, care prevede că, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe durată determinată nu trebuie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili numai pe motivul că au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. Stagiarii care au un raport de muncă sunt, prin definiție, „lucrători pe durată determinată” în sensul directivei respective. Cu toate acestea, clauza privind principiul nediscriminării nu permite compararea cu alți lucrători pe durată determinată. În plus, clauza 2 punctul (2) din anexa la directiva menționată le permite statelor membre să excludă anumite tipuri de lucrători din domeniul său de aplicare, inclusiv relațiile de formare profesională inițială și de ucenicie sau contractele și raporturile de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice. Totodată, clauza respectivă nu recunoaște poziția deosebit de vulnerabilă în care se află stagiarii. Prin urmare, este necesar să se garanteze că principiul egalității de tratament în raport cu angajații obișnuiți se aplică tuturor stagiilor care au un raport de muncă.
- (22) Statele membre trebuie să se asigure că, în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv remunerarea, stagiarii nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât angajații obișnuiți comparabili din aceeași unitate, cu excepția cazului în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective. Simplul fapt de a fi stagiar nu poate constitui un motiv pentru un tratament mai puțin favorabil în comparație cu

angajații obișnuiți din aceeași unitate. În același timp, sarcinile diferite, responsabilitățile mai mici sau intensitatea mai redusă a muncii în raport cu angajații obișnuiți comparabili pot constitui motive obiective pentru un tratament diferit, dacă este cazul, în ceea ce privește condiția de încadrare în muncă în cauză. Cu toate acestea, amplexarea tratamentului diferit trebuie să fie proporțională cu aceste motive.

- (23) Aplicarea principiului nediscriminării necesită identificarea unui angajat obișnuit comparabil care desfășoară aceeași activitate sau ocupație ca stagiarul, ținând seama în mod corespunzător de calificări și competențe.
- (24) Statele membre trebuie să instituie măsuri adecvate de combatere a raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii, care au ca efect acordarea unor niveluri de protecție, inclusiv condiții de muncă și remunerare, mai scăzute decât cele la care ar avea dreptul lucrătorul în cauză în temeiul legislației Uniunii sau al legislației, al contractelor colective de muncă sau al practicilor naționale.
- (25) Este necesar să se asigure efectuarea unor controale și inspecții eficiente de către autoritățile competente, deoarece ele sunt esențiale pentru a proteja drepturile stagiarelor și pentru a combate raporturile de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii. Aceste controale și inspecții trebuie să vizeze evitarea înlocuirii locurilor de muncă obișnuite cu stagii disimulate și protejarea drepturilor lucrătorilor.
- (26) Evaluarea pentru a stabili dacă un raport de muncă obișnuit este disimulat sub forma unui stagiu trebuie să se bazeze pe circumstanțele de fapt, nu pe desemnarea oficială a relației contractuale. Pentru a stabili dacă un raport de muncă obișnuit este disimulat sub forma unui stagiu, autoritățile competente trebuie să efectueze o evaluare globală a tuturor faptelor relevante. Pentru a facilita evaluarea de către autoritățile competente, trebuie stabilite elemente-cheie care permit să se facă distincția între un raport de muncă obișnuit și un stagiu disimulat. Evaluarea acestor elemente trebuie efectuată de la caz la caz, ținând seama în mod corespunzător de circumstanțele fiecărui caz în parte. Prin urmare, elementele menționate sunt orientative și neexhaustive și nu este necesară atingerea unui anumit prag.
- (27) Solicitarea unei experiențe profesionale anterioare pentru un stagiu în același domeniu de activitate sau într-un domeniu de activitate similar poate să nu indice existența unui raport de muncă obișnuit disimulat sub forma unui stagiu dacă angajatorul oferă o justificare, cum ar fi faptul că o perioadă echivalentă de experiențe profesionale anterioare reprezintă o alternativă la o diplomă într-un anumit domeniu de activitate sau de expertiză.
- (28) Atunci când autoritățile competente efectuează analiza faptelor relevante pentru a stabili existența unui raport de muncă obișnuit disimulat sub forma unui stagiu, informațiile necesare pentru efectuarea acestei analize ar putea să nu fie întotdeauna ușor accesibile. Pentru a le permite autorităților competente să își îndeplinească sarcinile, angajatorii trebuie să fie obligați să le furnizeze acestora, la cerere, informațiile necesare aflate sub controlul lor.
- (29) Statele membre trebuie să instituie măsuri adecvate pentru a facilita evaluarea al cărei scop este de a determina dacă un presupus stagiu este un stagiu veritabil. Aceste măsuri trebuie să includă o limită temporală care indică durata excesivă a unui stagiu și a stagiilor repetate, inclusiv consecutive, la același angajator. O durată maximă rezonabilă a stagiilor nu ar trebui, în principiu, să depășească șase luni, astfel cum se prevede în recomandarea din 2014. Cu toate acestea, statele membre pot prevedea că o durată mai lungă poate fi justificată dacă se bazează pe motive obiective. Exemple de

astfel de excepții ar putea fi stagiile a căror finalizare este o cerință obligatorie pentru a avea acces la o anumită profesie, în cazul căroro traiectoria de dobândire a cunoștințelor, a competențelor și a experienței necesare justifică o experiență de stagiu mai lungă. Anumite stagii care fac parte din politicile active în domeniul pieței forței de muncă având ca scop integrarea persoanelor aflate într-o situație vulnerabilă ar putea beneficia, de asemenea, de o durată mai lungă. Unele stagii care fac parte din programa educației formale sau a educației și formării profesionale pot avea o durată mai lungă din motive legate de programa de învățământ.

- (30) Obligația angajatorilor de a include informații privind sarcinile preconizate, condițiile de muncă, inclusiv remunerarea, protecția socială, elementele de învățare și de formare în anunțurile de posturi de stagieri vacante și în anunțurile publicitare privind stagiile poate fi îndeplinită prin includerea unui link la un site web care conține aceste informații.
- (31) Pe lângă prezenta directivă, statele membre trebuie să asigure punerea în aplicare și asigurarea respectării depline a drepturilor consacrate în acquis-ul Uniunii aplicabil stagiilor care au un raport de muncă.
- (32) Printr-o serie de instrumente juridice recente, cum ar fi Directiva (UE) 2019/1152 și Directiva (UE) 2023/970⁶², a fost dezvoltat un sistem extins de dispoziții de asigurare a respectării acquis-ului social în Uniune. Aceste dispoziții trebuie incluse în prezenta directivă pentru a contribui la asigurarea respectării și apărării eficiente a drepturilor stagiilor care decurg din prezenta directivă și din alte acte legislative ale Uniunii aplicabile lucrătorilor.
- (33) Stagiarii trebuie să aibă acces la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și dreptul la reparație, inclusiv la despăgubiri adecvate. Stagiarii trebuie să fie informați cu privire la mecanismele disponibile în scopul exercitării dreptului lor la reparație. Având în vedere caracterul fundamental al dreptului la o protecție juridică efectivă, stagiarii trebuie să beneficieze în continuare de o astfel de protecție chiar și după încheierea stagiului care dă naștere unei presupuse încălcări a drepturilor prevăzute în prezenta directivă și în alte acte legislative relevante ale Uniunii aplicabile lucrătorilor.
- (34) Pentru a asigura un nivel mai eficient de protecție a stagiilor, reprezentanții lucrătorilor trebuie să poată iniția proceduri pentru a apăra oricare dintre drepturile și obligațiile care decurg din prezenta directivă sau din alte acte legislative ale Uniunii aplicabile lucrătorilor, fie în numele, fie în sprijinul unuia sau mai multor stagieri.
- (35) Stagiarii trebuie să beneficieze de o protecție juridică și administrativă adecvată împotriva oricărui tratament sau a oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate angajatorului sau în urma oricărei proceduri inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă sau în alte acte legislative ale Uniunii aplicabile lucrătorilor. În special, stagiarii trebuie protejați împotriva concedierii sau a măsurilor echivalente concedierii, precum și a oricărei acțiuni pregătitoare în vederea concedierii sau a unor măsuri echivalente, ca urmare a exercitării drepturilor prevăzute în prezenta directivă sau în alte acte legislative ale Uniunii aplicabile lucrătorilor.

⁶² Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii, JO L 132, 17.5.2023, p. 21.

- (36) Statele membre trebuie să stabilească norme privind sancțiuni efective, proporționale și disuasive pentru cazurile de încălcare a drepturilor prevăzute în prezenta directivă. Sancțiunile pot include sancțiuni administrative și financiare, cum ar fi amenzile sau plata unor compensații, precum și alte tipuri de sancțiuni.
- (37) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent trebuie să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile.
- (38) Întrucât obiectivele prezentei directive, și anume asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor și combaterea raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii, nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, dar, având în vedere amploarea și efectele lor, pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din TUE. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective.
- (39) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice nejustificate, în special dacă acestea frânează crearea și dezvoltarea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt încurajate să evalueze impactul pe care măsurile lor de transpunere îl vor avea asupra întreprinderilor respective, pentru a se asigura că acestea nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative, să publice rezultatele acestor evaluări și să le ofere sprijin acestor întreprinderi, dacă este necesar.
- (40) Statele membre le pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă. Acestea trebuie, de asemenea, în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale, să adopte măsuri adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali și pentru a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a dispozițiilor prezentei directive,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Capitolul I

Dispoziții generale

Articolul 1 *Obiect*

Prezenta directivă stabilește un cadru comun de principii și măsuri pentru îmbunătățirea și asigurarea respectării condițiilor de muncă ale stagiilor și pentru combaterea raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii.

Articolul 2 *Definiții*

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

- (a) „stagiu” înseamnă o perioadă limitată de practică profesională, care include o componentă de învățare și de formare semnificativă, efectuată pentru a dobândi experiență practică și profesională în vederea îmbunătățirii capacității de inserție profesională și a facilitării tranziției către un raport de muncă obișnuit sau a accesului la o profesie;
- (b) „stagiar” înseamnă orice persoană care efectuează un stagiu și care are un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum sunt definite de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție;
- (c) „raport de muncă obișnuit” înseamnă orice raport de muncă care nu este un stagiu;
- (d) „angajat obișnuit” înseamnă orice persoană care are un raport de muncă obișnuit.

Capitolul II

Egalitatea de tratament

Articolul 3

Principiul nediscriminării

Statele membre se asigură că, în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv remunerarea, stagiarii nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât angajații obișnuiți comparabili din aceeași unitate, cu excepția cazului în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective, cum ar fi sarcini diferite, responsabilități mai mici, o intensitate a muncii mai scăzută sau ponderea componentei de învățare și formare.

În cazul în care nu există un angajat obișnuit comparabil în aceeași unitate, comparația se face prin trimitere la contractul colectiv aplicabil sau, în cazul în care nu există un contract colectiv aplicabil, în conformitate cu legislația sau practicile naționale.

Capitolul III

Raporturi de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii

Articolul 4

Măsuri de combatere a raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii

Statele membre prevăd efectuarea unor controale și inspecții eficiente de către autoritățile competente pentru a detecta și a lua măsuri de asigurare a respectării legislației împotriva practicilor constând în disimularea unui raport de muncă obișnuit sub forma unui stagiu, care au ca efect acordarea unor niveluri de protecție, inclusiv condiții de muncă și remunerare, mai scăzute decât cele la care ar avea dreptul lucrătorul în cauză în temeiul legislației Uniunii sau al legislației, al contractelor colective de muncă sau al practicilor naționale.

Articolul 5

Evaluarea raporturilor de muncă obișnuite disimulate sub formă de stagii

1. Pentru a stabili dacă un presupus stagiu constituie un raport de muncă obișnuit, autoritățile competente efectuează o evaluare globală a tuturor elementelor factuale relevante. Evaluarea respectivă ia în considerare, printre altele, următoarele elemente orientative:

- (a) absența unei componente de învățare sau de formare semnificative în cadrul presupusului stagiu;
 - (b) durata excesivă a presupusului stagiou sau a presupuselor stagii multiple și/sau consecutive la același angajator efectuate de aceeași persoană;
 - (c) niveluri echivalente ale sarcinilor, responsabilităților și intensității muncii pentru presupușii stagiați și angajații obișnuiți care ocupă posturi comparabile la același angajator;
 - (d) cerința privind experiența profesională anterioară pentru candidații la stagii în același domeniu de activitate sau într-un domeniu de activitate similar, fără o justificare adecvată;
 - (e) o proporție ridicată de presupuse stagii în comparație cu raporturile de muncă obișnuite la același angajator;
 - (f) un număr semnificativ de presupuși stagiați la același angajator care au efectuat două sau mai multe stagii sau au avut raporturi de muncă obișnuite în același domeniu de activitate sau într-un domeniu de activitate similar, înainte de a începe presupusul stagiou.
2. Pentru a le permite autorităților competente să efectueze evaluarea menționată la alineatul (1), angajatorul furnizează autorităților respective, la cerere, următoarele informații:
- (a) numărul stagiilor și al raporturilor de muncă obișnuite;
 - (b) durata stagiilor;
 - (c) condițiile de muncă, inclusiv remunerarea, sarcinile și responsabilitățile presupușilor stagiați și ale angajaților obișnuiți care ocupă posturi comparabile;
 - (d) descrierile componentelor de învățare și formare ale stagiilor;
 - (e) anunțurile de posturi de stagiați vacante.
3. Pentru a facilita evaluarea menționată la alineatul (1), statele membre:
- (a) definesc o limită temporală care indică durata excesivă a unui stagiou și a stagiilor repetate, inclusiv consecutive, la același angajator;
 - (b) solicită angajatorilor să includă informații privind sarcinile preconizate, condițiile de muncă, inclusiv remunerarea, protecția socială, elementele de învățare și de formare în anunțurile de posturi vacante și în anunțurile publicitare privind stagiile.

Statele membre pot prevedea excepții de la limita temporală prevăzută la litera (a) în cazurile în care o durată mai lungă este justificată de motive obiective.

Capitolul IV

Măsurile de asigurare a respectării legislației și de sprijin

Articolul 6

Punerea în aplicare și asigurarea respectării legislației pertinente a Uniunii

Statele membre iau măsuri eficace pentru a se asigura că întreaga legislație pertinentă a Uniunii aplicabilă lucrătorilor este pusă în aplicare și respectată pe deplin în ceea ce privește stagiarii. În mod special, statele membre:

- (a) se asigură că informațiile privind drepturile stagiabililor sunt puse la dispoziția publicului într-un mod clar, cuprinzător și ușor accesibil;
- (b) elaborează orientări pentru angajatorii stagiabililor cu privire la cadrul juridic aplicabil stagiilor, inclusiv la aspectele relevante legate de dreptul muncii și de protecția socială;
- (c) prevăd efectuarea de controale și inspecții eficace de către autoritățile competente pentru a asigura respectarea dreptului muncii relevant în ceea ce privește stagiarii;
- (d) se asigură că autoritățile competente dispun de resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru a efectua controale și inspecții eficace și au competența de a impune sancțiuni efective, proporționale și disuasive;
- (e) dezvoltă capacitatea autorităților competente, în special prin formare și orientare, de a viza și a urmări în mod proactiv angajatorii neconformi;
- (f) asigură, în cooperare cu autoritățile competente, canale prin care stagiarii pot raporta practicile abuzive și condițiile de muncă precare și furnizează informații cu privire la aceste canale.

Articolul 7
Dreptul la reparație

Statele membre se asigură că stagiarii, inclusiv cei al căror raport de muncă a încetat, au acces la mecanisme eficace și imparțiale de soluționare a litigiilor și dreptul la reparație, inclusiv la despăgubiri adecvate, în cazul încălcării drepturilor lor care decurg din prezenta directivă sau din alte acte legislative ale Uniunii aplicabile lucrătorilor.

Articolul 8
Proceduri în numele sau în sprijinul stagiatorilor

Statele membre se asigură că reprezentanții lucrătorilor se pot implica în orice procedură judiciară sau administrativă relevantă pentru a asigura respectarea drepturilor și obligațiilor care decurg din prezenta directivă sau din alte acte legislative ale Uniunii aplicabile lucrătorilor. Aceștia pot acționa în numele sau în sprijinul unuia sau mai multor stagiari în cazul încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge din prezenta directivă sau din alte acte legislative ale Uniunii aplicabile lucrătorilor, cu aprobarea stagiatorului sau a stagiatorilor respectivi.

Articolul 9
Protecția împotriva tratamentului și a consecințelor nefavorabile

1. Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a-i proteja pe stagiari și pe reprezentanții acestora împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate angajatorului sau în urma oricărei proceduri inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă sau în alte acte legislative ale Uniunii aplicabile lucrătorilor.
2. În special, statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea stagiatorilor sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea stagiatorilor pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă sau în alte acte legislative ale Uniunii aplicabile lucrătorilor.
3. Stagiarii care consideră că au fost concediați sau că au fost supuși unor măsuri cu efect echivalent din motivul că și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă sau în alte acte legislative ale Uniunii aplicabile lucrătorilor pot solicita angajatorului să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere sau pentru măsurile echivalente. Angajatorul prezintă aceste motive în scris.
4. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când stagiarii menționați la alineatul (3) prezintă, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități sau alt organism competent, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o astfel de concediere sau măsură echivalentă, sarcina de a dovedi că respectiva concediere sau măsură echivalentă a fost întemeiată pe alte motive decât cele menționate la alineatul (2) revine angajatorului.
5. Statele membre nu au obligația de a aplica alineatul (4) în cazul procedurilor în care investigarea faptelor în speță revine instanței sau altei autorități sau organism competent.
6. Alineatul (4) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel.

Articolul 10

Sanctiuni

Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Sancțiunile prevăzute trebuie să fie efective, proporționale și disuasive.

Capitolul V

Dispoziții finale

Articolul 11

Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile

1. Nicio dispoziție din prezenta directivă nu se interpretează în sensul reducerii protecției acordate lucrătorilor prin alte instrumente ale legislației Uniunii sau prin legislația, contractele colective de muncă sau practicile naționale.
2. Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor, inclusiv stagiatorilor, în statele membre.
3. Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor contracte colective care sunt mai favorabile lucrătorilor.

Articolul 12

Transpunere și punere în aplicare

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se conforma prezentei directive până la [2 ani după intrarea în vigoare]. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.
2. Atunci când statele membre adoptă măsurile menționate la alineatul (1), acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.
3. Statele membre comunică Comisiei textul dispozițiilor de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.
4. Statele membre, în conformitate cu legislația și practica lor națională, adoptă măsuri adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali și pentru a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a prezentei directive.
5. Statele membre le pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

Articolul 13
Raportare și revizuire

1. Până la [5 ani după data transpunerii], statele membre comunică Comisiei toate informațiile referitoare la punerea în aplicare a prezentei directive care sunt necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport. Aceste informații includ date privind stagiile, cu scopul de a permite monitorizarea și evaluarea corespunzătoare a punerii în aplicare a prezentei directive.
2. Comisia prezintă raportul menționat la alineatul (1) Parlamentului European și Consiliului. Raportul va fi însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă.

Articolul 14
Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 15
Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European
Președinta

Pentru Consiliu
Președintele