



EVROPSKA  
KOMISIJA

Bruselj, 20.3.2024  
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Predlog

## **DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**

**o izboljšanju in izvrševanju zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov ter boju proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem (direktiva o pripravništvih)**

(Besedilo velja za EGP)

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

## OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

### 1. OZADJE PREDLOGA

#### • Razlogi za predlog in njegovi cilji

Predsednica Ursula von der Leyen je v svojih političnih usmeritvah<sup>1</sup> poudarila, da je treba okrepiti evropsko socialno tržno gospodarstvo in spodbujati „rast, ki bo ustvarjal[a] kakovostna delovna mesta, zlasti za mlade“.

Brezposelnost mladih ostaja trdovraten izziv v EU, saj je stopnja brezposelnosti mladih več kot dvakrat tolikšna kot splošna stopnja brezposelnosti<sup>2</sup>. Še poseben izziv je aktiviranje večjega števila mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo in se soočajo s posebnimi ovirami za udeležbo na trgu dela. Zato je v akcijskem načrtu za evropski steber socialnih pravic<sup>3</sup> določen cilj zmanjšanja deleža mladih v starosti od 15 do 29 let, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, z 12,6 % (2019) na 9 % do leta 2030 z izboljšanjem njihovih zaposlitvenih možnosti.

Pripravnštva so lahko priložnost za mlade, da pridobijo praktične in poklicne izkušnje ter izboljšajo svoje spretnosti, s čimer olajšujejo njihov vstop na trg dela. Delodajalcem nudijo priložnost, da privabijo, usposobijo in zadržijo kadre. Vrednost pripravništva pa je odvisna od njegove kakovosti. Za kakovostna pripravništva so potrebni pravični in pregledni delovni pogoji ter ustrezna učna vsebina. Poleg tega lahko vključujoča pripravništva pomagajo zagotoviti priložnosti za vstop na trg dela za vsakogar, vključno z mladimi v ranljivem položaju.

Po ocenah, ki temeljijo na podatkih iz ankete o delovni sili EU, je v EU 3,1 milijona pripravnikov (podatki za leto 2019), od tega 1,6 milijona plačanih in 1,5 milijona neplačanih. Vse več pripravnikov v EU sodeluje v čezmejnih pripravništvih (21 % leta 2023 v primerjavi z 9 % leta 2013)<sup>4</sup>, kar kaže na potencial pripravništev, da prispevajo k pravični mobilnosti delovne sile v EU. Ocene kažejo tudi, da je leta 2019 približno 370 000 plačanih pripravnikov<sup>5</sup> opravilo dolgotrajno pripravništvo (daljše od šestih mesecev), vključno z zaporednimi oziroma ponavljajočimi se pripravništvii pri istem delodajalcu. Od tega jih je približno 100 000 opravilo dolgotrajno pripravništvo z le malo učne vsebine<sup>6</sup>.

Priporočilo Sveta iz leta 2014 o okviru za kakovost pripravništev je pomembno izhodišče za opredelitev, kaj je kakovostno pripravništvo. Določa smernice za pripravništva, ki niso del izobraževalnih programov ali obveznega poklicnega usposabljanja.

---

<sup>1</sup> Politične usmeritve naslednje Evropske komisije za obdobje 2019–2024. „Bolj ambiciozna Unija – Moj načrt za Evropo“. Na voljo [na spletu](#).

<sup>2</sup> Stopnja brezposelnosti mladih (15–25 let) je januarja 2024 znašala 14,9 %, medtem ko je splošna stopnja brezposelnosti (20–64 let) znašala 6 % (Eurostat).

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

<sup>4</sup> [Flash Eurobarometer 523 \(2964 / FL523\)](#).

<sup>5</sup> To ne vključuje pripravništev, ki so obvezna za dostop do določenega poklica.

<sup>6</sup> Te številke je treba razlagati previdno, saj temeljijo na kombinaciji rezultatov raziskave Flash Eurobarometer 523 (delež pripravnikov, ki so opravljali pripravništvo, daljše od šestih mesecev, in so navedli, da se niso naučili za svoj poklic koristnih stvari) in podatkov iz ankete o delovni sili EU o številu plačanih pripravnikov.

Komisija je v oceni navedenega priporočila Sveta iz leta 2023<sup>7</sup> ugotovila, da je okvir za kakovost pripravništev pozitivno vplival na kakovost pripravništev v EU. Prav tako je potrdila, da so za mlade pripravništva še vedno pomembna pot za vstop na trg dela. Poleg tega so lahko kakovostna pripravništva koristna priložnost za izpopolnjevanje in/ali preusposabljanje ljudi vseh starosti, da pridobijo praktične spretnosti na delovnem mestu in se tako preusmerijo v novo poklicno pot.

Vendar so bila v oceni poudarjena tudi področja, ki bi jih bilo mogoče dodatno okrepiti in izboljšati. Ocena na primer vsebuje priporočila, da se načela kakovosti bolje vključijo v nacionalno zakonodajo, zlasti glede pripravništev na odprtem trgu, da se okrepi spremljanje in izvrševanje za zagotavljanje uporabe načel kakovosti v praksi ter da se poveča ozaveščenost različnih ključnih deležnikov. Poudarjena je bila tudi potreba po večji podpori delodajalcem, na primer s finančno podporo in praktičnimi smernicami. Prav tako je bilo v oceni poudarjeno, da bi bilo treba okrepiti prizadevanja, da se mladim zagotovi več konkretnih in praktičnih informacij o čezmejnih pripravništvih. Poleg tega so v njej opredeljena dodatna merila kakovosti, kot so pravično plačilo in socialna zaščita, pravila o pripravništvih na daljavo oziroma hibridnih pripravništvih, boljše upoštevanje potreb skupin v ranljivem položaju ter okrepljena podpora pripravnikom med pripravništvom in po njem. V oceni je bilo ugotovljeno še, da bi bilo mogoče področje uporabe okvira za kakovost pripravništev razširiti s pripravništev na odprtem trgu in pripravništev, ki so del aktivnih politik trga dela, tudi na druga pripravništva, kot so tista, ki so del programov formalnega izobraževanja in usposabljanja.

Komisijo so k izboljšanju kakovosti pripravništev pozvali različni deležniki:

- poročilo o končnem izidu Konference o prihodnosti Evrope<sup>8</sup> vključuje poziv, naj se zagotovi, da bodo pripravništva in zaposlitve mladih v skladu s standardi kakovosti, tudi glede plačila, ter naj se neplačana pripravništva na trgu dela in zunaj formalnega izobraževanja prepovejo s pravnim instrumentom;
- Evropski ekonomsko-socialni odbor je v mnenju Enaka obravnava mladih na trgu dela z dne 15. junija 2023<sup>9</sup> navedel, da bi morala pripravništva ponujati kakovostno učno vsebino in ustrezne delovne pogoje ter nikakor ne bi smela biti nadomestilo za redna delovna mesta ali pogoj za ponudbo zaposlitve;
- Odbor regij je v mnenju Podpiranje zaposlovanja mladih: most do delovnih mest za naslednjo generacijo – Okrepitev jamstva za mlade z dne 5. februarja 2021<sup>10</sup> navedel, da bi morala biti pripravništva in vajeništva za mlade predvsem učna izkušnja, ki jim lahko pomaga pri odločitvi o njihovi prihodnji poklicni poti ter razvoju spretnosti za dostop do stalne zaposlitve.

Predvsem pa je Evropski parlament 14. junija 2023 sprejel resolucijo na podlagi člena 225 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU)<sup>11</sup>, v kateri je Komisijo pozval, naj priporočilo Sveta iz leta 2014 posodobi in okrepi ter ga spremeni v močnejši zakonodajni instrument. Komisijo je tudi pozval, naj zagotovi minimalne standarde kakovosti za pripravništva, vključno s plačilom.

---

<sup>7</sup> Na voljo [na spletu](#).

<sup>8</sup> [Konferenca o prihodnosti Evrope – Poročilo o končnem izidu, maj 2022](#).

<sup>9</sup> [Na voljo na spletu](#).

<sup>10</sup> [Na voljo na spletu](#).

<sup>11</sup> [Na voljo na spletu](#).

Na osnovi tega je Komisija v svojem delovnem programu za leto 2023<sup>12</sup> napovedala posodobitev okvira za kakovost pripravništev, da bi se obravnavala vprašanja, kot sta pravično plačilo in dostop do socialne zaščite, v okviru prizadevanj za izvajanje akcijskega načrta za evropski steber socialnih pravic in doseganje ciljev EU do leta 2030 na področju zaposlovanja, spretnosti in zmanjševanja revščine.

Ta predlog direktive odraža politično zavezo predsednice Ursule von der Leyen iz njenih političnih usmeritev, da se bo Komisija na resolucije Evropskega parlamenta na podlagi člena 225 PDEU odzvala z zakonodajnim predlogom ob polnem spoštovanju načel sorazmernosti, subsidiarnosti in boljšega oblikovanja zakonodaje. Ob upoštevanju teh načel in pravnih omejitev ukrepanja EU, ki jih določata Pogodbi, se ta predlog direktive osredotoča na podporo državam članicam pri izboljšanju delovnih pogojev pripravnikov in izvrševanju njihovega zagotavljanja ter v boju proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem.

Predlagana direktiva se uporablja za pripravnike, ki imajo sklenjeno delovno razmerje, kot je določeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, ne glede na vrsto pripravništva. Predlagano direktivo dopolnjuje predlog okrepljenega priporočila Sveta<sup>13</sup>, ki se uporablja za vse pripravnike ter obravnava širša vprašanja kakovosti in vključevnosti, med drugim dostop do socialne zaščite. Predlagano priporočilo Sveta se za pripravnike, ki so delavci, uporablja samo, če pravo EU ne vsebuje enakovrednih ali ugodnejših določb.

Predlog direktive obravnava problematični in nezakoniti situaciji, ki sta bili ugotovljeni pri vseh vrstah pripravništev v EU:

- kadar se pripravništva **uporabljajo za predvideni namen**, tj. pripravnikom dati priložnost, da pridobijo praktične in poklicne izkušnje, izboljšajo svoje spretnosti in vstopijo na trg dela, vendar niso v skladu z veljavno zakonodajo EU ali nacionalno zakonodajo, gre za **neskladna pripravništva**. V teh primerih pripravniki ne uživajo vseh pravic, do katerih so upravičeni. Kot je prikazano v spremnem poročilu o oceni učinka, so bili po EU najdeni dokazi o neskladnostih. Poleg tega se vse neskladnosti verjetno ne prijavijo zaradi zapletenosti regulativnih pristopov v državah članicah, njihovega na splošno slabega izvrševanja in specifičnih ovir, ki pripravnikom preprečujejo sprožitev sodnega postopka ali vložitev pritožbe (npr. kratkotrajne pogodbe, potreba po zagotovitvi stabilnejšega položaja na trgu dela, dejanska ali dojeta odvisnost od delodajalca, strah pred negativnimi posledicami sprožitve sodnega postopka oziroma vložitev pritožbe ali neobstoj kanalov za prijavo oziroma dostopa do zastopanja);
- kadar se domnevna pripravništva **ne uporabljajo za predvideni namen** in nadomeščajo redna delovna mesta, gre za **kot pripravništvo prikrita redna delovna razmerja**. V teh primerih ponudniki pripravništev zaobidejo pravo EU ali nacionalno pravo in kolektivne pogodbe, ki se uporabljajo za redne delavce.

Problematična in nezakonita uporaba pripravništev slabi delovne pogoje pripravnikov in rednih delavcev ter škoduje socialni pravičnosti. Poleg tega lahko ustvari neenake konkurenčne pogoje med ponudniki pripravništev, kar je težava za podjetja, vključno z

---

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

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

malimi in srednjimi podjetji (MSP). Neskladna pripravništva ali kot pripravništvo prikrita redna delovna razmerja delodajalci uporabljajo za zmanjšanje stroškov, kar ustvarja nepošteno konkurenčno prednost v primerjavi z delodajalci, ki spoštujejo predpise. Nezakonita pripravništva, zlasti kot pripravništvo prikrita redna delovna razmerja, poleg tega bremenijo javne prihodke zaradi izgube dolgovanih socialnih prispevkov in davkov.

Cilj predlagane direktive je na podlagi rezultatov ocene okvira za kakovost pripravništev, nadaljnega zbiranja dokazov in dvofaznega posvetovanja s socialnimi partnerji EU v skladu s členom 154 PDEU doseči specifične cilje, predstavljene v nadaljevanju.

#### *Izboljšanje in izvrševanje zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov*

Predlagana direktiva določa načelo nediskriminacije za zagotovitev, da se pripravniki glede delovnih pogojev (vključno s plačilom) ne obravnavajo manj ugodno kot primerljivi delavci v istem podjetju, razen če je različna obravnava upravičena iz objektivnih razlogov. Vsebuje vrsto določb, ki pripravnikom pomagajo ščititi pravice, ki jih imajo kot delavci. Na primer, predstavnikom delavcev omogoča, da lahko sodelujejo v postopkih za uveljavljanje pravic pripravnikov. Uvaja tudi obveznost za države članice, da vzpostavijo kanale, prek katerih lahko pripravniki prijavljajo nepravilnosti in slabe delovne pogoje.

#### *Boj proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem*

Predlagana direktiva od držav članic zahteva, da poskrbijo za učinkovit nadzor in inšpekcijske preglede s strani pristojnih organov, da odkrijejo kot pripravništvo prikrita redna delovna razmerja in sprejmejo izvršilne ukrepe. Pri ugotavljanju, ali gre pri pripravništvu za kot pripravništvo prikrito redno delovno razmerje, bi morali pristojni organi v svojih splošnih presojah upoštevati sklop indikativnih elementov, določenih na ravni EU. Za lažjo presojo morajo delodajalci pristojnim organom omogočiti dostop do nekaterih informacij, vključno s številom, trajanjem in delovnimi pogoji pripravništev. Države članice morajo tudi določiti mejo glede predolgega trajanja pripravništva in ponavljajočih se pripravništev pri istem delodajalcu, vključno z zaporednimi pripravništvami. To bo nacionalnim organom pomagalo odkriti morebitna kot pripravništvo prikrita redna delovna razmerja. Poleg tega morajo države članice v skladu s predlagano direktivo zagotoviti, da delodajalci izboljšajo preglednost tako, da v objave in oglase o prostih pripravniških mestih vključijo informacije o predvidenih nalogah in delovnih pogojih, vključno s plačilom, o socialni zaščiti ter vidikih učenja in usposabljanja.

#### **• Skladnost z veljavnimi predpisi s področja zadevne politike**

EU si je v okviru evropskega leta spretnosti prizadevala spodbujati miselnost, pri kateri izpopolnjevanje in preusposabljanje veljata za običajni pristop. Odpravljanje vrzeli v spretnostih ter neskladij med ponudbo spretnosti in povpraševanjem po njih po vsej EU bo povečalo konkurenčnost, zlasti mikro, malih in srednjih podjetij, saj bodo potrebe delodajalcev bolj usklajene s spretnostmi in poklicnimi željami ljudi. Enak dostop do razvoja spretnosti in učenja na delu bo pomagal zmanjšati neenakosti, zlasti z opolnomočenjem ljudi za polno udeležbo v gospodarstvu in družbi. Evropsko leto spretnosti sledi evropskemu letu mladih, v katerem je bila poudarjena potreba po dodatni spodbudi za ustvarjanje kakovostnih zaposlitvenih možnosti za mlade v skladu z enajstim cilji mladih iz strategije EU za mlade 2019–2027<sup>14</sup>. Komisija se je v sporočilu o evropskem letu mladih 2022 zavezala, da bo leta

<sup>14</sup> [UL C 456](#), 18.12.2018, str. 16.

2024 posodobila svoj okvir za kakovost pripravništev, da bi se obravnavala vprašanja, kot sta pravično plačilo in dostop do socialne zaščite<sup>15</sup>.

V svežnju Komisije za podpiranje zaposlovanja mladih<sup>16</sup> iz julija 2020 sta bili predlagani priporočili o Mostu do delovnih mest – okrepitvi jamstva za mlade<sup>17</sup> ter o posodobljenem evropskem okviru za poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki ju je Svet sprejel<sup>18</sup>. Prvo izrecno priporoča, naj ponujena pripravništva izpolnjujejo minimalne standarde, določene v okviru za kakovost pripravništev. V drugem pa so določena ključna načela za zagotavljanje, da se poklicno izobraževanje in usposabljanje hitro prilagaja potrebam trga dela ter tako mladim kot odraslim nudi kakovostne učne priložnosti. Močno so poudarjene boljše priložnosti za učenje na delu in boljše zagotavljanje kakovosti.

Podobno kot pripravništva so tudi vajeništva pomembna pot za lažji prehod na trg dela. Sveženj za podpiranje zaposlovanja mladih je dal nov zagon vajeništvu, tudi prek evropske koalicije za vajeništva<sup>19</sup>.

Te pobude so bile namenjene izboljšanju kakovosti in učinkovitosti ukrepov EU za spodbujanje zaposlovanja mladih in so podprte s sredstvi EU. Med drugim uresničujejo prvo in četrto načelo evropskega stebra socialnih pravic. Ti načeli določata pravico do „kakovostnega in vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja“ ter pravico mladih do „nadaljnega izobraževanja, vajeništva, pripravništva ali dobre ponudbe za zaposlitev v štirih mesecih po tem, ko postanejo brezposelni ali prenehajo z izobraževanjem“.

Pravni red EU na področju dela in socialnih zadev določa minimalne standarde s številnimi pravnimi instrumenti. Cilj določb o izvrševanju iz tega predloga direktive je zagotoviti, da pripravniki, ki so delavci, uživajo te pravice. Za takšne pripravnike so zlasti pomembni naslednji pravni instrumenti na ravni EU:

- direktiva o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih<sup>20</sup> določa ukrepe za zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev ljudi, ki delajo v nestandardnih delovnih razmerjih. To vključuje pravico do prejema podrobnih informacij o bistvenih vidikih njihovega dela v pisni obliki. Minimalni standardi, ki jih določa navedena direktiva, so za pripravnike posebej pomembni zaradi običajno omejenega trajanja njihovega delovnega razmerja in ranljivega položaja na trgu dela;
- cilj direktive o delu za določen čas<sup>21</sup> je izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije delavcev, zaposlenih za določen čas (vključno s pripravniki), glede na primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas. Direktiva določa pravni okvir za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.

---

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

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

<sup>17</sup> UL C 372, 4.11.2020, str. 1.

<sup>18</sup> UL C 417, 2.12.2020, str. 1.

<sup>19</sup> [Na voljo na spletu.](#)

<sup>20</sup> UL L 186, 11.7.2019, str. 105.

<sup>21</sup> UL L 175, 10.7.1999, str. 43. V skladu z določbo 2 direktive o delu za določen čas lahko države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji in/ali socialni partnerji določijo, da se zadevna direktiva ne uporablja za začetno poklicno usposabljanje in vajeniške programe ter pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja, sklenjene v okviru posebnega javnega ali javno podprtega usposabljanja, programov vključevanja in poklicne prekvalifikacije.

Določa tudi dostop delavcev, zaposlenih za določen čas, do ustreznih možnosti usposabljanja in informacij o prostih delovnih mestih znotraj podjetja, da bi si lahko zagotovili stalno mesto;

- direktiva o ustreznih minimalnih plačah v EU<sup>22</sup> vzpostavlja okvir za izboljšanje ustreznosti minimalnih plač v državah članicah, ki imajo zakonsko določene minimalne plače. Njen cilj je tudi spodbujati kolektivna pogajanja v vseh državah članicah in hkrati izboljšati dejanski dostop delavcev do pravic do zaščite minimalne plače, kadar je to določeno v nacionalnem pravu in/ali kolektivnih pogodbah. Kadar države članice za določene skupine delavcev dovolijo različne stopnje zakonsko določene minimalne plače, morajo v skladu z Direktivo zagotoviti, da se pri teh odstopanjih od zakonsko določene minimalne plače spoštujeta načeli nediskriminacije in sorazmernosti;
- okvirna direktiva o zdravju in varnosti pri delu<sup>23</sup> določa glavna načela za spodbujanje izboljšav na področju zdravja in varnosti pri delu. Zagotavlja minimalne zahteve za varnost in zdravje v vsej EU. Okvirna direktiva potrjuje, da se v zvezi z varnim delovnim mestom za delavce in pripravnike uporabljajo enaka pravila, spremljajo pa jo še druge direktive, ki so osredotočene na posamezne vidike varnosti in zdravja pri delu;
- direktiva Sveta o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu<sup>24</sup> opredeljuje splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu. V zadevnem kontekstu prepoveduje diskriminacijo mladih pripravnikov zaradi njihove starosti.

Priporočilo Sveta o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite<sup>25</sup> državam članicam priporoča, naj zagotovijo, da imajo tako delavci (vključno s pripravniki, ki so delavci) kot samozaposleni dostop do učinkovite in ustrezne socialne zaščite. Navedeno priporočilo zajema dajatve za brezposelnost, dajatve za bolezen ali pravice iz zdravstvenega varstva, dajatve za materinstvo in očetovstvo, dajatve za invalidnost, dajatve za starost in preživele družinske člane ter dajatve za nezgode pri delu in poklicne bolezni.

Priporočilo Sveta o evropskem okviru za kakovostna in učinkovita vajeništva<sup>26</sup> določa 14 meril za opredelitev kakovostnih in učinkovitih vajeništev, ki zagotavljajo razvoj poklicnih spretnosti in osebni razvoj vajencev. Upošteva raznolikost sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja v EU. V nekaterih primerih vajenci, za katere se uporablja evropski okvir za kakovostna in učinkovita vajeništva, lahko spadajo tudi na področje uporabe te direktive, če so vajenci zajeti s pojmom delavec, kot je določen v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča EU.

#### • **Skladnost z drugimi politikami Unije**

Predlog je skladen z najnovejšimi politikami EU, katerih cilj je opolnomočiti ljudi prek izobraževanja, usposabljanja in spretnosti. Cilji evropskega programa spretnosti<sup>27</sup> so okrepiti trajnostno konkurenčnost EU, zagotoviti socialno pravičnost in podpreti odpornost mladih.

<sup>22</sup> UL L 275, 25.10.2022, str. 33.

<sup>23</sup> UL L 183, 29.6.1989, str. 1.

<sup>24</sup> UL L 303, 2.12.2000, str. 16.

<sup>25</sup> UL C 387, 15.11.2019, str. 1.

<sup>26</sup> UL C 153, 2.5.2018, str. 1.

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

Predlog je skladen tudi s predlogom priporočila Sveta „Evropa in mobilnost“ – priložnosti za učno mobilnost za vsakogar z dne 15. novembra 2023<sup>28</sup>. Njegov cilj je povečati dostopnost priložnosti za učenje po vsej EU za vse mlade, vključno z mladimi z manj priložnostmi, kot so invalidi. Spodbuja tudi privlačnost EU kot učne destinacije za talente iz držav zunaj EU.

Finančne naložbe v izpopolnjevanje in preusposabljanje so v središču Evropskega socialnega sklada plus (ESS+), mehanizma za okrevanje in odpornost, Sklada za pravični prehod, programa Erasmus+ in programa Digitalna Evropa. Razvoj spretnosti podpirajo tudi naložbe iz Evropskega sklada za regionalni razvoj (ESRR) v infrastrukturo in opremo za izobraževanje in usposabljanje.

Ta pobuda je tudi eden od ukrepov iz akcijskega načrta Komisije za odpravo pomanjkanja delovne sile in spretnosti v EU<sup>29</sup>.

## **2. PRAVNA PODLAGA, SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST**

### **• Pravna podlaga**

Predlog temelji na členu 153(2), točka (b), PDEU, ki določa sprejemanje direktiv o določitvi minimalnih zahtev glede, med drugim, „delovnih pogojev“, kot so navedeni v členu 153(1), točka (b), PDEU, pri čemer se je treba izogibati uvajanju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij. Ker predlog ne vsebuje ukrepov, ki bi neposredno vplivali na raven plačila, v celoti spoštuje omejitve, ki jih glede ukrepanja Unije določa člen 153(5) PDEU.

### **• Subsidiarnost (za neizključno pristojnost)**

Okvir za kakovost pripravništev iz leta 2014 je bil državam članicam, zlasti tistim z manj razvitimi sistemi pripravništva, v pomoč pri uvajanju sprememb politik in zakonodajnih sprememb. Vendar v vseh državah članicah ostajajo veliki izzivi pri uporabi in kakovosti pripravništev ter dostopu do njih. Pobuda EU lahko pomaga uskladiti prizadevanja držav članic in jih usmeriti v ukrepe, s katerimi bi se lahko odpravile specifične težave, ugotovljene pri vseh vrstah pripravništev. Samo z ukrepanjem EU se lahko določijo skupna pravila za vzpostavitev usklajenega okvira načel in minimalnih standardov v vseh državah članicah. Pobuda bi podprla navzgor usmerjeno socialno konvergenco držav članic in boljše izvrševanje obstoječih pravic iz dela, s čimer bi prispevala k bolj enakim pogojem za pripravnike in ponudnike pripravništev v EU.

Ukrepanje zgolj držav članic v odziv na potrebo po izvrševanju zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov in boju proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem ne bi nujno prineslo enake ravni varstva v smislu preglednosti in predvidljivosti ter bi lahko povečalo razlike med državami članicami. Opredeležene izzive je zato treba reševati na ravni EU.

Predlagana direktiva temelji na minimalni uskladitvi nacionalnih sistemov, ki spoštuje diskrecijsko pravico držav članic, da določijo višje standarde, ter omogoča, da se izvajanje predlagane direktive zaupa socialnim partnerjem. V skladu s členom 153(2), točka (b), PDEU bo z minimalnimi zahtevami za postopno izvajanje podpirala in dopolnjevala dejavnosti držav članic.

---

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

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



- **Sorazmernost**

S tem predlogom se določajo minimalne zahteve, s čimer se zagotavlja, da bo posredovanje omejeno na najmanjšo stopnjo, ki je potrebna za doseganje ciljev predloga. Državam članicam, ki že imajo vzpostavljene določbe, ugodnejše od določb iz tega predloga, teh ne bo treba spremeniti ali omejiti. Države članice lahko tudi presežejo opredeljene minimalne standarde. Stroški, povezani s tem predlogom, so razumni in upravičeni glede na cilj, da se okrepi izvrševanje zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov.

Načelo sorazmernosti se spoštuje glede na obseg in naravo ugotovljenih težav. Delodajalci morajo na primer informacije o pripravniških organom predložiti samo na zahtevo. V oceni učinka, ki spremlja to pobudo, je bila ocenjena in primerjana sorazmernost možnosti politike glede na izhodiščni scenarij. Prednostna možnost državam članicam omogoča, da določijo metodo in obliko posredovanja za doseganje ciljev. Zato ne presega tistega, kar je potrebno za odpravljanje opredeljenih težav in doseganje specifičnih ciljev.

- **Izbira instrumenta**

V členu 153(2), točka (b), v povezavi s členom 153(1), točka (b), PDEU je izrecno določeno, da so direktive pravni instrument, ki se uporablja za vzpostavitev minimalnih zahtev glede delovnih pogojev, ki jih države članice izvajajo postopno.

### **3. REZULTATI NAKNADNIH OCEN, POSVETOVANJ Z DELEŽNIKI IN OCEN UČINKA**

- **Naknadne ocene/preverjanja primernosti obstoječe zakonodaje**

V obdobju 2022–2023 je bila izvedena ocena<sup>30</sup> priporočila Sveta iz leta 2014 o okviru za kakovost pripravništev. Čeprav so pripravništva za mlade še vedno pomembna pot za vstop na trg dela, je bilo v oceni ugotovljeno, da bi bilo mogoče izboljšati izvajanje načel iz okvira za kakovost pripravništev v praksi ter spremljanje in izvrševanje zadevne nacionalne zakonodaje, ki ureja pripravništva. Različne skupine deležnikov so menile, da je treba dodatno okrepiti pravice pripravnikov glede plačila in socialne zaščite.

- **Posvetovanja z deležniki**

V letu 2022 so bile pri oceni okvira za kakovost pripravništev, ki jo je leta 2023 pripravila Komisija<sup>31</sup>, izvedene posebne posvetovalne dejavnosti, zlasti anketa za javno posvetovanje. Ocena je vključevala tudi ciljno usmerjena posvetovanja z nacionalnimi in regionalnimi organi, pristojnimi za politike izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja, socialnimi partnerji, izvajalci izobraževanja in usposabljanja, akademskimi strokovnjaki za vprašanja trga dela, organizacijami, ki zastopajo mlade, mladimi (nekdanjimi, sedanjimi in potencialnimi prihodnjimi) pripravniki in drugimi deležniki na ravni EU ter nacionalni in regionalni ravni. Da bi dosegli vse te deležnike, so bile uporabljene različne posvetovalne dejavnosti in metode, kot so razgovori, ciljno usmerjena posvetovalna srečanja, ciljno usmerjena anketa med pripravniki in študije primerov.

Za ta predlog je bilo izvedeno dvofazno posvetovanje s socialnimi partnerji EU v skladu s členom 154 PDEU. V prvi fazi, ki je potekala med 11. julijem in 15. septembrom 2023, so bila s socialnimi partnerji opravljena posvetovanja o potrebi po ukrepanju EU in možnih

---

<sup>30</sup> Evropska komisija (2023), Ocena priporočila Sveta o okviru za kakovost pripravništev ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

<sup>31</sup> Evropska komisija (2023), Ocena priporočila Sveta o okviru za kakovost pripravništev ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

usmeritvah teh ukrepov<sup>32</sup>. V drugi fazi, ki je potekala med 28. septembrom in 9. novembrom 2023, pa se je Komisija s socialnimi partnerji posvetovala o ciljih in pravnih možnostih za ukrepanje EU<sup>33</sup>. Sindikati so pozdravili namero Komisije, da posodobi okvir za kakovost pripravništev. Po njihovem mnenju načela iz okvira za kakovost pripravništev sicer ostajajo ustrezna, vendar pripravniki potrebujejo zavezujoče varstvo (v obliki direktive), da se zagotovijo pravično nadomestilo, delovni pogoji in socialna zaščita. Taka direktiva bi morala zagotoviti dostop do vseh pravic, ki jih imajo redno zaposleni v skladu z veljavno zakonodajo EU. Sindikati so poudarili, da mora biti glavni cilj ukrepov EU določiti zavezujoče minimalne standarde za pripravništva v EU in ustvariti enake pogoje, ki preprečujejo zlorabe. Delodajalci so menili, da so načela iz okvira za kakovost pripravništev iz leta 2014 še vedno ustrezna. Po njihovem mnenju bi se bilo treba bolj osredotočiti na njegovo izvajanje in spremljanje, a bi se z revidiranim priporočilom Sveta ujelo pravo ravnovesje med spodbujanjem minimalnih standardov in ohranjanjem prožnosti. Delodajalci so podprli cilje odpravljanja problematične uporabe pripravništev, izboljšanja njihove kakovosti in spodbujanja dostopa do njih. Poudarili so tudi pomanjkanje podatkov, zlasti o pripravništvih na odprtem trgu, ter povezavo med plačilom in kakovostjo pripravništev. Socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj za sklenitev sporazuma na ravni Unije v skladu s členom 155 PDEU.

V okviru študije o okoliščinah, izzivih in možnih rešitvah v zvezi s kakovostjo pripravništev v EU je bila izvedena tudi spletna anketa z nacionalnimi deležniki. Namen je bil zbrati informacije o sedanjih praksah podjetij glede pripravništev ter opredeliti dobre prakse, ki se izvajajo v državah članicah, in njihov vpliv na kakovost pripravništev. Anketa se je izvajala od 15. junija do 8. septembra 2023 ter je bila namenjena nacionalnim javnim organom, nacionalnim podjetniškim združenjem oziroma združenjem delodajalcev, posameznim podjetjem, nacionalnim sindikatom, nacionalnim mladinskim organizacijam, organizacijam civilne družbe in izobraževalnim ustanovam. Opravljeni so bili tudi ciljno usmerjeni razgovori z deležniki na ravni EU.

Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje, Generalni direktorat za notranji trg, industrijo, podjetništvo ter mala in srednja podjetja ter Izvajalska agencija Evropskega sveta za inovacije ter za mala in srednja podjetja so ob podpori evropske podjetniške mreže med 12. oktobrom in 9. novembrom 2023 izvedli posebno anketo med MSP.

Raziskava Flash Eurobarometer (523)<sup>34</sup> je preučila mnenje mladih o njihovem vključevanju na trg dela s posebnim poudarkom na pripravništvih. V spletni anketi je med 15. in 24. marcem 2023 sodelovalo 26 334 mladih v starosti od 18 do 35 let iz vseh držav članic.

- **Zbiranje in uporaba strokovnih mnenj**

Predlagana direktiva temelji na več študijah, ki so bile izvedene kot podlaga za analizo pobude:

- predhodnih rezultatih študije, ki je bila naročena pri zunanjih strokovnjakih: študija o okoliščinah, izzivih in možnih rešitvah v zvezi s kakovostjo pripravništev v EU, ki jo izvaja konzorcij Ernst & Young (EY), Centra za evropske politične študije (CEPS) in Open Evidence (v pripravi);

---

<sup>32</sup> [Na voljo na spletu.](#)

<sup>33</sup> [Na voljo na spletu.](#)

<sup>34</sup> [Raziskava Eurobarometer: pripravništva mladim pomagajo do prve zaposlitve \(europa.eu\).](#)

- zunanji študiji v podporo oceni okvira za kakovost pripravništev („Study supporting the evaluation of the Quality Framework for Traineeships“), končno poročilo, januar 2023<sup>35</sup>;
- raziskavi Flash Eurobarometer o mnenju mladih o njihovem vključevanju na trg dela s posebnim poudarkom na pripravništvih<sup>36</sup>.

Upoštevana je bila tudi zakonodajna resolucija Evropskega parlamenta na lastno pobudo iz leta 2023 o kakovostnih pripravništvih v EU v povezavi z ustrežno oceno evropske dodane vrednosti raziskovalne službe Parlamenta<sup>37</sup>.

#### • **Ocena učinka**

Komisija je v skladu s svojo politiko za boljše pravno urejanje izvedla oceno učinka<sup>38</sup>. V njej je bila opravljena strukturirana analiza težav politik, ustreznih ciljev politik in možnosti politike ter izvedena ocena njihovega učinka. Upoštevani so bili vidiki subsidiarnosti, uspešnosti, učinkovitosti, skladnosti in sorazmernosti opredeljenih možnosti ter načini spremljanja in ocenjevanja pobude v prihodnosti. To delo je bilo podprto s strukturiranim posvetovanjem znotraj Komisije prek medresorske usmerjevalne skupine<sup>39</sup> in z zgoraj navedeno študijo o okoliščinah, izzivih in možnih rešitvah v zvezi s kakovostjo pripravništva v EU, ki je v pripravi.

V oceni učinka so opredeljene tri težave: (1) problematična uporaba pripravništva s strani ponudnikov pripravništva, (2) slaba kakovost pripravništva in (3) neenak dostop do pripravništva. V oceni učinka so bile preučene tri možnosti politike, ki so vključevale zakonodajne in nezakonodajne ukrepe za uresničevanje ciljev pobude v smislu izvrševanja veljavnih pravic pripravnikov, preprečevanja problematične uporabe pripravništva, zagotavljanja poštenih delovnih pogojev, izboljšanja učnih vsebin ter izboljšanja dostopa do pripravništva in njihove vključevalnosti. Pri oceni učinka možnosti so bile upoštevane tudi morebitne nenamerne posledice različnih možnosti politike, tudi na ponudbo pripravništva.

Prednostna možnost politike, opredeljena v oceni učinka, je sveženj, sestavljen iz direktive, ki se uporablja za pripravnike, ki so delavci v skladu s pravom EU, in posodobljenega priporočila Sveta, ki se nanaša na vse pripravnike. Pričakuje se, da bo ta sveženj pripravnikom prinesel socialne koristi z zmanjšanjem števila problematičnih in nekakovostnih pripravništva prek enake obravnave, pravičnejšega plačila in socialne zaščite ter z izboljšanjem dostopa do pripravništva, zlasti za osebe v ranljivem položaju, vključno z invalidi, prebivalci podeželskih, oddaljenih in najbolj oddaljenih regij, osebami iz socialno in ekonomsko prikrajšanih okolij in/ali z migrantskim ozadjem, pripadniki romske skupnosti in osebami z nižjo izobrazbo. Prednostna možnost politike naj bi prinesla gospodarske koristi za ponudnike pripravništva, kot so pravičnejša konkurenca na trgu ter povečanje produktivnosti in konkurenčnosti zaradi bolj usposobljene in raznolike delovne sile ter nižjih stroškov iskanja,

<sup>35</sup> [Na voljo na spletu.](#)

<sup>36</sup> [Na voljo na spletu.](#)

<sup>37</sup> Kakovost pripravništva v EU – ocena evropske dodane vrednosti. Na voljo [na spletu](#).

<sup>38</sup> Delovni dokument služb Komisije – Poročilo o oceni učinka (2024) – Spremeni dokument k predlogu direktive Evropskega parlamenta in Sveta o izboljšanju in izvrševanju zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov ter boju proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem ter k predlogu priporočila Sveta o okrepljenem okviru za kakovost pripravništva (v pripravi).

<sup>39</sup> V katero so vključeni pravna služba, generalni sekretariat, GD za komunikacijska omrežja, vsebine in tehnologijo, GD za izobraževanje, mladino, šport in kulturo, JRC, GD za komuniciranje, GD za notranji trg, industrijo, podjetništvo ter mala in srednja podjetja, GD za pravosodje in potrošnike, GD za regionalno in mestno politiko ter GD za kmetijstvo in razvoj podeželja.

usklajevanja ponudbe s povpraševanjem in zaposlovanja. Stroški, povezani s prednostno možnostjo politike, so povezani z morebitnim povečanjem stroškov dela, stroški prilagajanja in morebitnimi stroški, ki bi izhajali iz upravnih ali sodnih postopkov. Pričakuje se, da bodo nacionalni proračuni in uprave imeli koristi od višjih prihodkov od davkov in prispevkov za socialno varnost ter manjše porabe za socialno zaščito in aktivacijo.

O oceni učinka se je najprej 13. decembra 2023 razpravljalo z Odborom Komisije za regulativni nadzor. Odboru je bilo 1. februarja 2024 predloženo revidirano poročilo o oceni učinka. Odbor za regulativni nadzor je 22. februarja 2024 izdal pozitivno mnenje s pridržki<sup>40</sup>. Preostale pripombe so se naknadno obravnavale z natančnejšo opredelitvijo omejitev uporabljenih podatkov, okrepitevijo razprav o enakih pogojih in vprašanih konkurence ter dodatnimi ciljno usmerjenimi pojasnili o opisu in oceni možnosti politike.

- **Temeljne pravice**

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah ščiti širok nabor pravic iz delovnega razmerja. Cilji tega predloga so v skladu z Listino. Predlog bi z vključitvijo načela nediskriminacije pripravnikov in določitvijo ukrepov za boj proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem okrepil člen 31 o poštenih in pravičnih delovnih pogojih ter člen 32 o varstvu mladih pri delu, ki določa, da je zaposlene mlade treba zaščititi pred gospodarskim izkoriščanjem.

#### **4. PRORAČUNSKE POSLEDICE**

Za predlog niso potrebna dodatna sredstva iz proračuna EU.

#### **5. DRUGI ELEMENTI**

- **Ureditev spremljanja, ocenjevanja in poročanja**

Predlaga se, da države članice predlagano direktivo prenesejo dve leti po njenem sprejetju in Komisiji sporočijo nacionalne ukrepe za prenos prek podatkovne zbirke nacionalnih ukrepov za prenos (MNE). V skladu s členom 153(3) PDEU lahko za prenos s kolektivnimi pogodbami pooblastijo socialne partnerje. Komisija je pripravljena državam članicam zagotoviti tehnično podporo pri izvajanju predlagane direktive.

Komisija predlaga pregled izvajanja te direktive pet let po roku za njen prenos in po potrebi predložitev zakonodajnih sprememb. Napredek pri doseganju ciljev pobude se bo spremljal z vrsto ključnih kazalnikov, povezanih s cilji politike. Ti kazalniki in z njimi povezani viri podatkov so določeni v Prilogi 15 k oceni učinka. Okvir za spremljanje se bo nadalje prilagajal na podlagi končnih pravnih in izvedbenih zahtev ter časovnega načrta.

- **Obrazložitevni dokumenti**

Države članice lahko za prenos predlagane direktive uporabijo različne pravne instrumente, zato je upravičeno zahtevati, da obvestilu o ukrepih za prenos priložijo enega ali več dokumentov. V skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitevni dokumentih<sup>41</sup> se v teh dokumentih pojasni razmerje med elementi predlagane direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov za prenos.

---

<sup>40</sup> Odbor za regulativni nadzor, 2. mnenje o oceni učinka okvira za kakovost pripravništev z dne 28. februarja 2024 – „pozitivno s pridržki“ (še ni objavljeno).

<sup>41</sup> UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

- **Natančnejša pojasnitev posameznih določb predloga**

*Poglavje I – Splošne določbe*

*Člen 1 – Predmet urejanja*

Ta določba določa predmet urejanja te direktive, ki je določiti skupni okvir načel in ukrepov za izboljšanje in izvrševanje zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov ter boj proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem.

*Člen 2 – Opredelitve pojmov*

V tej določbi so opredeljeni izrazi in pojmi, potrebni za razlago določb Direktive (pripravništvo, pripravnik, redno delovno razmerje in redno zaposleni).

*Poglavje II – Enaka obravnava*

*Člen 3 – Načelo nediskriminacije*

Člen 3 določa načelo nediskriminacije pripravnikov. Od držav članic zahteva, da imajo vzpostavljene ukrepe, s katerimi zagotavljajo, da pripravniki niso diskriminirani glede delovnih pogojev, vključno s plačilom. Vendar lahko objektivni razlogi, kot so drugačne naloge, manj odgovornosti, intenzivnost dela ali pomembnost vidika učenja in usposabljanja, upravičujejo različno obravnavo.

Ta določba se uporablja poleg načela nediskriminacije iz direktive o delu za določen čas, v skladu s katero je treba delavce, zaposlene za določen čas, obravnavati enako kot primerljive delavce v istem podjetju, zaposlene za nedoločen čas, razen če je različna obravnava upravičena iz objektivnih razlogov. Dodatna določba v Direktivi je po eni strani potrebna, ker direktiva o delu za določen čas državam članicam omogoča, da nekatere pripravnike izključijo iz njenega področja uporabe, po drugi strani pa za zagotovitev, da se lahko za primerjavo uporabijo tudi delavci v primerljivem položaju, ki so zaposleni za določen čas.

*Poglavje III – Kot pripravništvo prikrita redna delovna razmerja*

*Člen 4 – Ukrepi za boj proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem*

Ta določba od držav članic zahteva, da sprejmejo ustrezne ukrepe za boj proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem. Države članice morajo uvesti določbe za učinkovit nadzor in inšpekcijske preglede s strani pristojnih organov, da odkrijejo primere, v katerih kot pripravništvo prikrita redna delovna razmerja znižujejo raven varstva delavcev, vključno z delovnimi pogoji in plačilom, ter v takšnih primerih ukrepajo.

*Člen 5 – Presoja kot pripravništvo prikritih rednih delovnih razmerij*

Ta člen določa, da morajo pristojni organi pri ugotavljanju, ali gre v določenem primeru za redno delovno razmerje, prikrto kot pripravništvo, izvesti celovito presojo vseh relevantnih dejstev. Pri tej presoji bi bilo treba upoštevati različne elemente, kot so trajanje, obstoj pomembnega vidika učenja in usposabljanja, enakovredne ravni nalog in odgovornosti ter tudi, ali delodajalec za opravljanje pripravništva zahteva predhodne delovne izkušnje.

Poleg tega ta člen od delodajalcev zahteva predložitev informacij pristojnim organom, da bi ti lažje opravili presojo, pri čemer se ta obveza uporablja samo na zahtevo organov. Predložiti je

treba informacije o številu in trajanju pripravništev, delovnih pogojih (vključno s plačilom), vidikih učenja in usposabljanja ter objavah prostih pripravniških mest.

Ta člen poleg tega zahteva, da morajo države članice za namene presoje določiti mejo glede predolgega trajanja pripravništva, ter določa pravila za vsebino objav prostih pripravniških mest.

#### *Poglavje IV – Izvrševanje in podporni ukrepi*

##### *Člen 6 – Izvajanje in izvrševanje zadevnega prava Unije*

Člen 6 od držav članic zahteva sprejetje ukrepov za izvajanje in izvrševanje prava EU, ki se uporablja za delavce, v zvezi s pripravniki.

##### *Člen 7 – Pravica do pravnega varstva*

Ta določba od držav članic zahteva, da zagotovijo dostop do učinkovitega in nepristranskega mehanizma reševanja sporov in pravico do pravnega varstva, vključno z ustrezno odškodnino, če so pripravnikom kršene pravice, ki jih imajo na podlagi Direktive ali drugega prava EU, ki se uporablja za delavce.

##### *Člen 8 – Postopki v imenu pripravnikov ali v njihovo podporo*

Ta člen predstavnikom delavcev omogoča, da lahko v imenu enega ali več pripravnikov ali v njegovo oziroma njihovo podporo sodelujejo v sodnih ali upravnih postopkih za uveljavljanje pravic pripravnikov, če se zadevni pripravnik oziroma pripravniki se tem strinjajo. To naj bi pripravnikom pomagalo premostiti stroškovne ali postopkovne ovire.

##### *Člen 9 – Varstvo pred manj ugodno obravnavo in neugodnimi posledicami*

Ta člen določa varstvo pripravnikov in njihovih predstavnikov pred manj ugodno obravnavo ali neugodnimi posledicami, zlasti glede odpovedi ali enakovrednega ukrepa, zaradi uveljavljanja pravic iz Direktive. Določa tudi pravico pripravnikov, da od delodajalca zahtevajo ustrezno utemeljitev razlogov za odpoved, če menijo, da so bili odpuščeni zaradi uveljavljanja pravic iz Direktive. Če pripravnik predloži dejstva, ki kažejo na odpoved zaradi uveljavljanja pravic iz Direktive, ta člen nalaga delodajalcu, da dokaže, da odpoved ali enakovreden ukrep temelji na drugih razlogih.

##### *Člen 10 – Kazni*

Ta člen od držav članic zahteva, da zagotovijo učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za kršitve obveznosti iz Direktive.

#### *Poglavje V – Končne določbe*

##### *Člen 11 – Prepoved zniževanja standardov in ugodnejše določbe*

Ta člen pojasnjuje, da se nobena določba Direktive ne bi smela razlagati tako, da bi znižala raven varstva delavcev, ki jo zagotavljajo drugi instrumenti, ter da Direktiva ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se zagotavlja delavcem, vključno s pripravniki. Poleg tega državam članicam dovoljuje, da uvedejo določbe, ki so za delavce

ugodnejše, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavce ugodnejše.

#### *Člen 12 – Prenos in izvajanje*

Ta določba določa najdaljše obdobje, ki ga imajo države članice na voljo, da Direktivo prenesejo v nacionalno pravo in Komisiji sporočijo zadevna besedila. To obdobje je dve leti po datumu začetka veljavnosti. Poleg tega poudarja, da morajo države članice zagotoviti ustrezno vključenost socialnih partnerjev in da jim lahko zaupajo izvajanje Direktive.

#### *Člen 13 – Poročanje in pregled*

Ta člen od držav članic zahteva, da pet let po začetku veljavnosti Direktive Komisiji predložijo informacije, potrebne za pripravo poročila o njenem izvajanju, vključno s podatki o pripravništvih. Zahteva tudi, da Komisija poročilo predloži Evropskemu parlamentu in Svetu, po potrebi skupaj z zakonodajnim predlogom.

#### *Člena 14 in 15 – Začetek veljavnosti in naslovniki*

Ti dve določbi navajata, da bo Direktiva začela veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije* in da je naslovljena na države članice.

## Predlog

**DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA****o izboljšanju in izvrševanju zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov ter boju proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem (direktiva o pripravništvih)**

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2), točka (b), v povezavi s členom 153(1), točka (b), Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora<sup>42</sup>,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij<sup>43</sup>,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Svet je marca 2014 sprejel Priporočilo o okviru za kakovost pripravništev (v nadaljnjem besedilu: priporočilo iz leta 2014), da bi zagotovil standarde kakovosti za pripravništva na ravni Unije. Navedeno priporočilo vključuje 21 načel za izboljšanje kakovosti pripravništev, zlasti za zagotovitev visokokakovostnih učnih vsebin in vsebin usposabljanja ter ustreznih delovnih pogojev, da se pripravnike podpre pri prehodu iz izobraževanja v zaposlitev ter poveča njihovo zaposljivost. Priporočilo iz leta 2014 zajema vsa pripravništva, razen tistih, ki so del programov formalnega izobraževanja in usposabljanja, ter tistih, ki jih ureja nacionalno pravo in katerih dokončanje je obvezno za dostop do določenega poklica.
- (2) Priporočilo Sveta o evropskem okviru za kakovostna in učinkovita vajeništva<sup>44</sup> vsebuje 14 meril za kakovostna in učinkovita vajeništva, katerih namen je zagotoviti, da se programi vajeništva odzivajo na potrebe trga dela ter koristijo učencem in delodajalcem. Seznam vključuje merila za učne in delovne pogoje ter merila za okvirne pogoje.
- (3) Namen okrepljenega jamstva za mlade<sup>45</sup> je zagotoviti, da mladi, mlajši od 30 let, v štirih mesecih po tem, ko postanejo brezposelni ali se prenehajo formalno izobraževati,

---

<sup>42</sup> UL C , , str. .

<sup>43</sup> UL C , , str. .

<sup>44</sup> Priporočilo Sveta z dne 15. marca 2018 o evropskem okviru za kakovostna in učinkovita vajeništva (UL C 153, 2.5.2018, str. 1).

<sup>45</sup> Priporočilo Sveta z dne 30. oktobra 2020 o Mostu do delovnih mest – okrepitev jamstva za mlade in nadomestitvi Priporočila Sveta z dne 22. aprila 2013 o vzpostavitvi jamstva za mladino 2020/C 372/01 (UL C 372, 4.11.2020, str. 1).



prejmejo kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo. Priporočilo iz leta 2014 je pomembna referenčna točka za merjenje kakovosti ponujenih pripravništev v okviru okrepljenega jamstva za mlade.

- (4) V številnih poklicih in na vseh ravneh spretnosti primanjkuje delovne sile. Po pričakovanjih se bo to pomanjkanje še povečalo s predvidenim zmanjšanjem delovno sposobnega prebivalstva in rastjo povpraševanja po več poklicih, pomembnih za zeleni in digitalni prehod. K temu pomanjkanju prispeva tudi majhna udeležba mladih na trgu dela. Kakovostna pripravništva so lahko koristna pot za izpopolnjevanje in/ali preusposabljanje oseb vseh starosti, da pridobijo praktične spretnosti na delovnem mestu in tako vstopijo na trg dela ali se preusmerijo v novo poklicno pot.
- (5) Pripravništva lahko mladim pomagajo pridobiti praktične in poklicne izkušnje, izboljšati njihovo zaposljivost ter jim olajšati prehod v stabilno zaposlitev. Pripravništva so zato pomembna pot na trg dela. Delodajalcem pripravništva nudijo priložnost, da privabijo, usposobijo in zadržijo mlade. Kadar se pripravnikom po pripravništvu ponudi redno delovno mesto, lahko pripravništva znižajo stroške iskanja in zaposlovanja usposobljenega osebja. Vendar se to lahko doseže samo, če so pripravništva kakovostna in ponujajo dostojne delovne pogoje.
- (6) Ostajajo izzivi v zvezi s problematično uporabo pripravništev, vključno s prikrivanjem rednih delovnih mest kot pripravništvo, pri čemer se zadevnim delavcem kratijo pravice, ki jih imajo na podlagi prava Unije, nacionalnega prava in kolektivnih pogodb, ter obstaja tveganje, da se ujamejo v prekarne delovne pogoje. Kot pripravništvo prikrita delovna razmerja izkrivljajo konkurenco med podjetji, saj delodajalce, ki spoštujejo predpise, postavljajo v slabši položaj, ter vodijo v izogibanje davčnim obveznostim in obveznostim na področju socialne varnosti s strani delodajalcev in nadomeščanje stalnih delovnih mest. V drugih primerih delodajalci dejanskih pripravnikov morda ne spoštujejo vseh zahtev, ki izhajajo iz prava Unije ali nacionalnega prava, kolektivnih pogodb ali prakse, s čimer jim kratijo pravice.
- (7) Poleg tega je zaradi ranljivega položaja pripravnikov na trgu dela manj verjetno, da bodo ščitili svoje pravice. Med glavnimi dejavniki problematične uporabe pripravništev so odsotnost, zapletenost ali raznolikost regulativnih okvirov za pripravništva v različnih državah članicah, nezadostno izvrševanje nacionalne zakonodaje, pomankanje zmogljivosti za nadzor in inšpekcijske preglede ter nejasnost, kateri organ je odgovoren za nadzor in izvrševanje.
- (8) Dokazi kažejo, da za velik delež pripravnikov veljajo manj ugodni delovni pogoji kot za redno zaposlene, med drugim kar zadeva delovni čas, pravico do dopusta, dostop do opreme in plačilo.
- (9) Na ravni Unije obstoječi pravni instrumenti zagotavljajo okvir za varstvo delavcev, med drugim direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih<sup>46</sup>, ustreznih minimalnih plačah<sup>47</sup>, delovnem času<sup>48</sup>, zdravju in varnosti pri delu<sup>49</sup>, enakosti in

---

<sup>46</sup> Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L 186, 11.7.2019, str. 105).

<sup>47</sup> Direktiva (EU) 2022/2041 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. oktobra 2022 o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji (UL L 275, 25.10.2022, str. 33).

<sup>48</sup> Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003, str. 9).

<sup>49</sup> Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L 183, 29.6.1989, str. 1).

nediskriminaciji<sup>50</sup>, usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev<sup>51</sup>, obveščanju delavcev in posvetovanju z njimi<sup>52</sup>, delu za določen čas<sup>53</sup>, delu s krajšim delovnim časom<sup>54</sup>, napotitvi delavcev na delo<sup>55</sup> in delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela<sup>56</sup>. Ta pravni okvir se v celoti uporablja za pripravnike, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot je določeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v posameznih državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije. Pravni okvir Unije zajema tudi priporočila o kakovosti pripravništev<sup>57</sup> in vajeništev<sup>58</sup> ter o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite<sup>59</sup>.

- (10) V okviru Konference o prihodnosti Evrope je bil predstavljen predlog o zagotavljanju, da se pri pripravništvih in zaposlitvah mladih spoštujejo standardi kakovosti, vključno s plačilom in prepovedjo neplačanih pripravništev na trgu dela in zunaj formalnega izobraževanja<sup>60</sup>.
- (11) Evropski parlament je junija 2023 sprejel resolucijo na podlagi člena 225 PDEU s priporočili Komisiji o kakovostnih pripravništvih<sup>61</sup>. V njej je Komisijo pozval, „naj priporoči Sveta o okviru za kakovost pripravništev iz leta 2014 posodobi in ga spremeni v močnejši zakonodajni instrument“. Poleg tega je Komisijo pozval, naj v posodobljeni okvir za kakovost pripravništev vključi dodatna načela. Natančneje, Evropski parlament je Komisijo pozval, naj „predlaga direktivo o pripravništvih na odprtem trgu dela, pripravništvih v okviru aktivnih politik trga dela in pripravništvih, ki so obvezni del poklicnega usposabljanja, da bi zagotovili minimalne standarde kakovosti, vključno s pravili o trajanju pripravništva, dostopu do socialne zaščite v skladu z nacionalnim pravom in prakso ter plačilu, ki zagotavlja dostojen življenjski standard, da bi se izognili izkoriščevalskim praksam“.
- (12) Komisija je v skladu s členom 154 PDEU izvedla dvofazno posvetovanje s socialnimi partnerji na ravni Unije o potrebi po ukrepanju za nadaljnje izboljšanje kakovosti pripravništev ter ciljih in pravnih možnostih za morebitno tako ukrepanje. Socialni

---

<sup>50</sup> Med drugim: Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, 2.12.2000, str. 16).

<sup>51</sup> Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja (UL L 188, 12.7.2019, str. 79).

<sup>52</sup> Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti – Skupna izjava Evropskega parlamenta, Sveta in Komisije o zastopanju delavcev (UL L 80, 23.3.2002, str. 29).

<sup>53</sup> Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, 10.7.1999, str. 43).

<sup>54</sup> Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC – Priloga: Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom (UL L 14, 20.1.1998, str. 9).

<sup>55</sup> Direktiva (EU) 2018/957 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 173, 9.7.2018, str. 16).

<sup>56</sup> Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).

<sup>57</sup> Priporočila Sveta z dne 10. marca 2014 o okviru za kakovost pripravništev (UL C 88, 27.3.2014, str. 1).

<sup>58</sup> Priporočilo Sveta z dne 15. marca 2018 o evropskem okviru za kakovostna in učinkovita vajeništva (UL C 153, 2.5.2018, str. 1).

<sup>59</sup> Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite (UL C 387, 15.11.2019, str. 1).

<sup>60</sup> [Poročilo o končnem izidu, maj 2022.](#)

<sup>61</sup> Resolucija Evropskega parlamenta z dne 14. junija 2023 s priporočili Komisiji o kakovostnih pripravništvih v Uniji (2020/2005(INL)).

partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o teh vprašanjih. Vendar je na tem področju pomembno ukrepati na ravni Unije ter sedanji okvir za pripravništva prilagoditi ob upoštevanju rezultatov posvetovanja s socialnimi partnerji.

- (13) Komisija je izvedla obširna posvetovanja z deležniki, vključno s pripravniki in mladinskimi organizacijami, ponudniki pripravništev, nacionalnimi javnimi organi, izobraževalnimi ustanovami in akademskimi strokovnjaki.
- (14) Člen 153(2) v povezavi s členom 153(1), točka (b), PDEU Evropski parlament in Svet pooblašča, da sprejmeta direktive o določitvi minimalnih zahtev glede delovnih pogojev za doseganje ciljev iz člena 151 PDEU, tj. za spodbujanje zaposlovanja ter izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev.
- (15) Ker še vedno ostajajo izzivi v zvezi s problematično uporabo pripravništev v Uniji, so potrebni nadaljnji ukrepi za boj proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem ter za zagotovitev, da se zadevno pravo Unije in nacionalno pravo, ki se uporabljata za delavce, v celoti izvajata in izvršujeta v zvezi s pripravniki. Ta direktiva navedene izzive rešuje z določitvijo minimalnih zahtev za izboljšanje in izvrševanje zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov v Uniji ter boj proti kot pripravništvo prikritim delovnim razmerjem, in sicer tako, da vzpostavlja skupni okvir načel in ukrepov, potrebnih za zagotovitev enakega obravnavanja ter učinkovitejše izvajanje in izvrševanje prava Unije in nacionalnega prava, ki se uporabljata za delavce.
- (16) Ta direktiva bi se morala uporabljati za pripravnike v Uniji, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot je določeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije. Sodišče je v svoji sodni praksi vzpostavilo merila za določitev statusa delavca, ki mora temeljiti na analizi vsakega primera posebej.
- (17) Programi učenja na delu, ki spadajo v opredelitev pripravništva, se med državami članicami zelo razlikujejo. Zato lahko na področje uporabe te direktive spadajo tudi vajeništva, če so vajenci zajeti s pojmom delavec, kot je določen v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije.
- (18) Poglavje III te direktive se uporablja za redno zaposlene, ki so napačno označeni kot pripravniki, tj. kadar delodajalci redno delovno razmerje označijo bodisi kot pripravništvo, ki ni delovno razmerje, bodisi kot pripravništvo, ki je delovno razmerje, vendar z nižjim plačilom ali slabšimi drugimi delovnimi pogoji od tistih, do katerih bi bili upravičeni redno zaposleni v skladu s pravom Unije ali nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso.
- (19) Pripravništva, ki so delovna razmerja, je od „rednih“ delovnih razmerij mogoče razlikovati po tem, da so časovno omejena, vključujejo pomemben vidik učenja in usposabljanja ter se opravljajo za pridobivanje praktičnih in poklicnih izkušenj za boljšo zaposljivost in lažji prehod v zaposlitev ali dostop do poklica.
- (20) Načelo nediskriminacije je primerno za boj proti zlorabam pripravništev, kot je nudenje manj ugodnih delovnih pogojev ali nižjega plačila pripravnikom v primerjavi z redno zaposlenimi brez ustrezne utemeljitve, ter za zagotavljanje trajnostnosti pripravništev kot poti do stabilnih zaposlitvenih možnosti. Poleg tega lahko pripomore k večji dostopnosti pripravništev za skupine v ranljivem položaju.
- (21) Zato je treba določiti načelo nediskriminacije pripravnikov, ki bi se moralo uporabljati poleg določbe 4 Priloge k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP,

ki določa, da se glede pogojev zaposlitve delavci, zaposleni za določen čas, ne smejo obravnavati manj ugodno kot primerljivi delavci, zaposleni za nedoločen čas, zgolj zato, ker imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje za določen čas, razen če je različno obravnavanje upravičeno iz objektivnih razlogov. Pripravniki, ki imajo sklenjeno delovno razmerje, so po definiciji „delavci, zaposleni za določen čas“, v smislu navedene direktive. Vendar njena določba o načelu nediskriminacije ne omogoča primerjave z drugimi delavci, zaposlenimi za določen čas. Poleg tega določba 2(2) Priloge k navedeni direktivi državam članicam omogoča, da z njenega področja uporabe izključijo nekatere vrste delavcev, vključno z začetnim poklicnim usposabljanjem in vajeniškimi programi ali pogodbami o zaposlitvi in delovnimi razmerji, sklenjenimi v okviru posebnega javnega ali javno podprtega usposabljanja, programov vključevanja in poklicne prekvalifikacije. Prav tako ne priznava posebej ranljivega položaja pripravnikov. Zato je treba zagotoviti, da se načelo enake obravnave v primerjavi z redno zaposlenimi uporablja za vse pripravnike, ki imajo sklenjeno delovno razmerje.

- (22) Države članice bi zato morale zagotoviti, da se pripravniki glede delovnih pogojev, vključno s plačilom, ne obravnavajo manj ugodno kot primerljivi redno zaposleni v istem podjetju, razen če je različna obravnava upravičena iz objektivnih razlogov. Zgolj dejstvo, da je nekdo pripravek, ne more biti razlog za manj ugodno obravnavo v primerjavi z redno zaposlenimi v istem podjetju. Hkrati so lahko, kadar je ustrezno, drugačne naloge, manj odgovornosti ali manjša intenzivnost dela v primerjavi s primerljivimi redno zaposlenimi objektivni razlogi za različno obravnavo glede danega pogoja zaposlitve. Vendar bi različna obravnava morala biti sorazmerna z navedenimi razlogi.
- (23) Za uporabo načela nediskriminacije je treba opredeliti primerljivega redno zaposlenega, ki opravlja enako ali podobno vrsto dela ali poklic kot pripravek, pri čemer je treba ustrezno upoštevati kvalifikacije in spretnosti.
- (24) Države članice bi morale imeti vzpostavljene ustrezne ukrepe za boj proti kot pripravištvu prikritim rednim delovnim razmerjem, zaradi katerih je zagotovljena nižja raven varstva, vključno z delovnimi pogoji in plačilom, od tiste, do katere bi bil zadevni delavec upravičen v skladu s pravom Unije ali nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso.
- (25) Treba je zagotoviti učinkovit nadzor in inšpekcijske preglede s strani pristojnih organov, saj so bistveni za zaščito pravic pripravnikov in boj proti kot pripravištvu prikritim rednim delovnim razmerjem. Morali bi biti ciljno usmerjeni, da se prepreči nadomeščanje rednih zaposlitev s kot pripravištvu prikritimi rednimi zaposlitvami in zaščitijo pravice delavcev.
- (26) Presoja, ali je redno delovno razmerje prikrto kot pripravištvu, bi morala temeljiti na dejanskih okoliščinah in ne na formalni oznaki pogodbenega razmerja. Za določitev, ali je redno delovno razmerje prikrto kot pripravištvu, bi morali pristojni organi izvesti celovito presajo vseh relevantnih dejstev. Da se pristojnim organom olajša presoja, bi bilo treba določiti ključne elemente, ki bi omogočali razlikovanje med rednim delovnim razmerjem in kot pripravištvu prikritim rednim delovnim razmerjem. Presajo teh elementov bi bilo treba opraviti za vsak primer posebej in pri tem ustrezno upoštevati okoliščine posameznega primera. Zato so ti elementi indikativni in neizčrpani ter ne vključujejo potrebe po doseganju določenega praga.
- (27) Zahtevanje predhodnih delovnih izkušenj za pripravištvu na istem ali podobnem področju dejavnosti ne pomeni nujno, da gre za kot pripravištvu prikrto redno

delovno razmerje, če delodajalec na primer utemelji, da je enakovredno obdobje predhodnih delovnih izkušenj alternativa diplomi na določenem področju dejavnosti ali strokovnem področju.

- (28) Kadar pristojni organi izvajajo analizo relevantnih dejstev, da bi določili obstoj kot pripravništvo prikritega rednega delovnega razmerja, jim potrebne informacije za izvedbo analize morda niso vedno lahko dostopne. Da bi pristojni organi lahko opravili svoje naloge, bi bilo treba delodajalce obvezati, da jim na zahtevo predložijo potrebne informacije, s katerimi razpolagajo.
- (29) Države članice bi morale imeti vzpostavljene ustrezne ukrepe za lažjo presojo, ali je domnevno pripravništvo dejansko pripravništvo. To bi morale vključevati mejo glede predolgega trajanja pripravništva in ponavljajočih se pripravništev pri istem delodajalcu, vključno z zaporednimi pripravništvami. Razumno najdaljše trajanje pripravništev načeloma ne bi smelo presegati šest mesecev, kot je določeno v priporočilu iz leta 2014. Vendar države članice lahko določijo, da je daljše trajanje lahko upravičeno, če temelji na objektivnih razlogih. Primer takšne izjeme bi lahko bila pripravništva, katerih dokončanje je obvezen pogoj za dostop do določenega poklica, pri čemer je zaradi postopka pridobivanja potrebnega znanja, kompetenc in izkušenj upravičeno daljše pripravništvo. Daljše trajanje bi lahko bilo koristno tudi pri nekaterih pripravništvih, ki so del aktivnih politik trga dela, namenjenih vključevanju oseb v ranljivem položaju. Nekatera pripravništva, ki so del programov formalnega izobraževanja ali poklicnega izobraževanja in usposabljanja, lahko trajajo dlje iz razlogov, povezanih z izobraževalnimi programi.
- (30) Obveznost delodajalcev, da v objave in oglase o prostih pripravniških mestih vključijo informacije o predvidenih nalogah, delovnih pogojih, vključno s plačilom, o socialni zaščiti ter vidikih učenja in usposabljanja, bi se lahko izpolnila z vključitvijo povezave na spletno mesto, ki vsebuje te informacije.
- (31) Poleg te direktive bi morale države članice zagotoviti polno izvajanje in izvrševanje pravic iz pravnega reda Unije, ki se uporabljajo za pripravnike s sklenjenim delovnim razmerjem.
- (32) V nedavnih pravnih instrumentih, kot sta Direktiva (EU) 2019/1152 in Direktiva (EU) 2023/970<sup>62</sup>, je bil razvit obsežen sistem določb o izvrševanju pravnega reda Unije na področju socialnih zadev. Takšne določbe bi bilo treba vključiti v to direktivo za lažje zagotavljanje učinkovitega izvrševanja in zaščite pravic pripravnikov, ki izhajajo iz te direktive in drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce.
- (33) Pripravniki bi morali imeti dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, vključno z ustrezno odškodnino. Pripravniki bi morali biti obveščeni o mehanizmi pravnega varstva za uveljavljanje pravice do pravnega varstva. Glede na temeljni značaj pravice do učinkovitega pravnega varstva bi bilo treba pripravnikom tako varstvo zagotavljati tudi po prenehanju pripravništva, iz katerega izhaja domnevna kršitev pravic iz te direktive in drugega zadevnega prava Unije, ki se uporablja za delavce.
- (34) Za učinkovitejšo raven varstva pripravnikov bi bilo treba predstavnikom delavcev omogočiti, da lahko v imenu enega ali več pripravnikov ali v njegovo oziroma njihovo

---

<sup>62</sup> Direktiva (EU) 2023/970 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. maja 2023 o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje (UL L 132, 17.5.2023, str. 21).

podporo sodelujejo v postopkih za zaščito vseh pravic in obveznosti, ki izhajajo iz te direktive ali drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce.

- (35) Pripravnikom bi bilo treba zagotoviti ustrezno sodno in upravno varstvo pred vsako manj ugodno obravnavo in neugodnimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s pravicami iz te direktive ali drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce. Zlasti bi jih bilo treba zaščititi pred odpovedjo ali enakovrednim ukrepom in pripravami na odpoved ali enakovreden ukrep zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive ali drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce.
- (36) Države članice bi morale določiti pravila o učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih kaznih za kršitve pravic s področja uporabe te direktive. Kazni lahko vključujejo upravne in finančne kazni, kot so denarne kazni ali plačilo odškodnine, pa tudi druge vrste kazni.
- (37) Ta direktiva določa minimalne zahteve in tako ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe.
- (38) Ker ciljev te direktive, tj. izvrševanja zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov ter boja proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem, države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi obsega in učinkov lažje dosežeta na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.
- (39) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju nepotrebnih upravnih, finančnih in pravnih omejitev, zlasti če zavirajo ustanavljanje in razvoj mikro-, malih in srednjih podjetij. Države članice se zato spodbuja, da ocenijo učinek svojih ukrepov za prenos na takšna podjetja, da bi zagotovile, da niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer morajo posebno pozornost nameniti mikropodjetjem in upravnemu bremenu, ter da objavijo rezultate takšnih ocen in zadevnim podjetjem po potrebi nudijo podporo.
- (40) Države članice lahko izvajanje te direktive zaupajo socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo, pod pogojem, da države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla. V skladu z nacionalnim pravom in prakso bi morale tudi sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi bi zagotovile učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujale in krepile socialni dialog z namenom izvajanja določb te direktive –

**SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:**

## **Poglavje I**

### **Splošne določbe**

#### *Člen 1*

#### *Predmet urejanja*

Ta direktiva določa skupni okvir načel in ukrepov za izboljšanje in izvrševanje zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov ter boj proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem.

## *Člen 2* *Opredelitve pojmov*

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (a) „pripravnništvo“ pomeni časovno omejeno delovno prakso, ki vključuje pomemben vidik učenja in usposabljanja ter se opravlja za pridobivanje praktičnih in poklicnih izkušenj za boljšo zaposljivost in lažji prehod v redno delovno razmerje ali dostop do poklica;
- (b) „pripravnik“ pomeni vsako osebo, ki opravlja pripravništvo in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot je določeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v posameznih državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča;
- (c) „redno delovno razmerje“ pomeni vsako delovno razmerje, ki ni pripravništvo;
- (d) „redno zaposleni“ pomeni vsako osebo v rednem delovnem razmerju.

## **Poglavje II** **Enaka obravnava**

### *Člen 3* *Načelo nediskriminacije*

Države članice zagotovijo, da se pripravniki glede delovnih pogojev, vključno s plačilom, ne obravnavajo manj ugodno kot primerljivi redno zaposleni v istem podjetju, razen če je različna obravnava upravičena iz objektivnih razlogov, kot so drugačne naloge, manj odgovornosti, intenzivnost dela ali pomembnost vidika učenja in usposabljanja.

Če v istem podjetju ni primerljivega redno zaposlenega, se za primerjavo uporabi veljavna kolektivna pogodba, če take pogodbe ni, pa nacionalno pravo ali praksa.

## **Poglavje III** **Kot pripravništvo prikrita redna delovna razmerja**

### *Člen 4* *Ukrepi za boj proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem*

Države članice zagotovijo učinkovit nadzor in inšpekcijske preglede, ki jih izvajajo pristojni organi, da odkrijejo prakse, ko so redna delovna razmerja prikrita kot pripravništvo, zaradi česar je zagotovljena nižja raven varstva, vključno z delovnimi pogoji in plačilom, od tiste, do katere bi bil zadevni delavec upravičen v skladu s pravom Unije ali nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, in sprejmejo izvršilne ukrepe zoper takšne prakse.

### *Člen 5* *Presoja kot pripravništvo prikritih rednih delovnih razmerij*

1. Za določitev, ali gre pri domnevnem pripravništvu za redno delovno razmerje, pristojni organi izvedejo celovito presojo vseh relevantnih dejstev. Pri tej presoji se med drugim upoštevajo naslednji indikativni elementi:
  - (a) odsotnost pomembnega vidika učenja ali usposabljanja v domnevnem pripravništvu;

- (b) predolgo trajanje domnevnega pripravništva ali večkratnih in/ali zaporednih domnevnih pripravništev iste osebe pri istem delodajalcu;
  - (c) enake ravni nalog, odgovornosti in intenzivnosti dela domnevnih pripravnikov in redno zaposlenih na primerljivih položajih pri istem delodajalcu;
  - (d) zahtevanje predhodnih delovnih izkušenj od kandidatov za pripravništvo na istem ali podobnem področju dejavnosti brez ustrezne utemeljitve;
  - (e) velik delež domnevnih pripravništev v primerjavi z rednimi delovnimi razmerji pri istem delodajalcu;
  - (f) znatno število domnevnih pripravnikov pri istem delodajalcu, ki so pred nastopom domnevnega pripravništva opravili dve ali več pripravništev ali imeli sklenjena redna delovna razmerja na istem ali podobnem področju dejavnosti.
2. Da se pristojnim organom omogoči presoja iz odstavka 1, jim delodajalec na zahtevo predloži naslednje informacije:
- (a) število pripravništev in rednih delovnih razmerij;
  - (b) trajanje pripravništev;
  - (c) delovne pogoje, vključno s plačilom, naloge in odgovornosti domnevnih pripravnikov in redno zaposlenih na primerljivih položajih;
  - (d) opis vidikov učenja in usposabljanja v okviru pripravništva;
  - (e) objave prostih pripravniških mest.
3. Za lažjo presojo iz odstavka 1 države članice:
- (a) določijo časovno omejitev glede predolgega trajanja pripravništva in ponavljajočih se pripravništev pri istem delodajalcu, vključno z zaporednimi pripravništvii;
  - (b) od delodajalcev zahtevajo, da v objave in oglase o prostih pripravniških mestih vključijo informacije o predvidenih nalogah, delovnih pogojih, vključno s plačilom, o socialni zaščiti ter vidikih učenja in usposabljanja.

Države članice lahko določijo izjeme od časovne omejitve iz točke (a) v primerih, ko je daljše trajanje upravičeno iz objektivnih razlogov.

## **Poglavje IV**

### **Izvrševanje in podporni ukrepi**

#### *Člen 6*

#### *Izvajanje in izvrševanje zadevnega prava Unije*

Države članice sprejmejo učinkovite ukrepe za zagotovitev, da se vse zadevno pravo Unije, ki se uporablja za delavce, v celoti izvaja in izvršuje v zvezi s pripravniki. Zlasti:

- (a) zagotovijo, da so informacije o pravicah pripravnikov javno dostopne na jasen, celovit in enostaven način;
- (b) pripravijo smernice za delodajalce pripravnikov glede pravnega okvira za pripravništva, vključno z relevantnimi vidiki delovnega prava in socialne zaščite;



- (c) zagotovijo učinkovit nadzor in inšpekcijske preglede, ki jih izvajajo pristojni organi, za izvrševanje zadevnega delovnega prava v zvezi s pripravniki;
- (d) zagotovijo, da imajo pristojni organi potrebne človeške, tehnične in finančne vire za izvajanje učinkovitega nadzora in inšpekcijskih pregledov ter pristojnost za nalaganje učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih kazni;
- (e) razvijajo zmogljivost pristojnih organov, zlasti z usposabljanjem in smernicami, da se proaktivno usmerijo v delodajalce, ki ne spoštujejo predpisov, in jih preganjajo;
- (f) v sodelovanju s pristojnimi organi zagotavljajo kanale, prek katerih lahko pripravniki prijavijo nepravilnosti in slabe delovne pogoje, ter nudijo informacije o teh kanalih.

#### *Člen 7*

##### *Pravica do pravnega varstva*

Države članice zagotovijo, da imajo pripravniki, tudi tisti, katerih delovno razmerje je prenehalo, dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov in pravico do pravnega varstva, vključno z ustrezno odškodnino, če so jim kršene pravice, ki izhajajo iz te direktive ali drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce.

#### *Člen 8*

##### *Postopki v imenu pripravnikov ali v njihovo podporo*

Države članice zagotovijo, da lahko predstavniki delavcev sodelujejo v katerem koli zadevnem sodnem ali upravnem postopku za uveljavljanje pravic in obveznosti, ki izhajajo iz te direktive ali drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce. V primeru kršitve katere koli pravice ali obveznosti, ki izhaja iz te direktive ali drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce, lahko nastopajo v imenu enega ali več pripravnikov ali v njegovo oziroma njihovo podporo, če zadevni pripravnik oziroma pripravniki v to privolijo.

#### *Člen 9*

##### *Varstvo pred manj ugodno obravnavo in neugodnimi posledicami*

1. Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za varstvo pripravnikov in njihovih predstavnikov pred vsako manj ugodno obravnavo s strani delodajalca in pred kakršnimi koli neugodnimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s pravicami iz te direktive ali drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce.
2. Države članice zlasti sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep in vse priprave na takšno odpoved ali enakovreden ukrep zoper pripravnike, ker so uveljavljali pravice iz te direktive ali drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce.
3. Pripravniki, ki menijo, da so bili odpuščeni ali da so bili predmet ukrepov z enakovrednim učinkom zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive ali drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce, lahko od delodajalca zahtevajo, da razloge za odpoved ali enakovredne ukrepe ustrezno utemelji. Delodajalec te razloge zagotovi v pisni obliki.
4. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da mora delodajalec, kadar pripravniki iz odstavka 3 pred sodiščem ali drugim pristojnim organom ali telesom

izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do takšne odpovedi ali enakovrednih ukrepov, dokazati, da podlaga za zadevno odpoved ali enakovredne ukrepe niso bili razlogi iz odstavka 2.

5. V postopkih, v katerih je preiskava dejstev v zadevi naloga sodišča ali drugega pristojnega organa ali telesa, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 4.
6. Odstavek 4 se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice določijo drugače.

#### *Člen 10* *Kazni*

Države članice določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, ali že veljavnih relevantnih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

## **Poglavje V** **Končne določbe**

#### *Člen 11* *Prepoved zniževanja standardov in ugodnejše določbe*

1. Nobena določba te direktive se ne razlaga tako, da znižuje varstvo delavcev, zagotovljeno z drugimi instrumenti prava Unije ali nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso.
2. Ta direktiva ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem, vključno s pripravniki, že zagotavlja v državah članicah.
3. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavce ugodnejše.

#### *Člen 12* *Prenos in izvajanje*

1. Države članice sprejmejo ukrepe, potrebne za uskladitev s to direktivo, do [2 leti po začetku veljavnosti]. O tem takoj obvestijo Komisijo.
2. Države članice se v sprejetih ukrepih iz odstavka 1 sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.
3. Države članice Komisiji sporočijo besedilo ukrepov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.
4. Države članice v skladu s svojim nacionalnim pravom in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujajo in krepijo socialni dialog z namenom izvajanja te direktive.
5. Države članice lahko izvajanje te direktive zaupajo socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo, pod pogojem, da države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla.

*Člen 13*  
*Poročanje in pregled*

1. Države članice do [5 let po datumu prenosa] Komisiji sporočijo vse informacije v zvezi z izvajanjem te direktive, ki jih Komisija potrebuje za pripravo poročila. Te informacije vključujejo podatke o pripravništvih, da se omogočita ustrezno spremljanje in ocenjevanje izvajanja te direktive
2. Komisija poročilo iz odstavka 1 predloži Evropskemu parlamentu in Svetu. To poročilo po potrebi spremlja zakonodajni predlog.

*Člen 14*  
*Začetek veljavnosti*

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

*Člen 15*  
*Naslovniki*

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

*Za Evropski parlament*  
*predsednica*

*Za Svet*  
*predsednik*