

Bruselj, 29. november 2024
(OR. en)

16136/24

**Medinstitucionalna zadeva:
2024/0068(COD)**

**SOC 866
EMPL 592
ECOFIN 1381
EDUC 444
JEUN 284
CODEC 2210
IA 203**

DOPIS

Pošiljatelj:	Odbor stalnih predstavnikov (1. del)
Prejemnik:	Svet
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o izboljšanju in izvrševanju zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov ter boju proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem („direktiva o pripravništvih“) – splošni pristop

I. UVOD

Komisija je 20. marca 2024 sprejela Predlog direktive o izboljšanju in izvrševanju zagotavljanja delovnih pogojev pripravnikov ter boju proti kot pripravništvo prikritim rednim delovnim razmerjem (direktiva o pripravništvih)¹. Predlog je bil objavljen v svežnju skupaj s Predlogom priporočila Sveta o okrepljenem okviru za kakovost pripravništev in nadomestitvi Priporočila Sveta z dne 10. marca 2014 o okviru za kakovost pripravništev².

¹ 2024/0068 (COD).

² 2024/0069 (NLE).

Preden je bil objavljen „sveženj o pripravništvih“, je Evropski parlament v resoluciji z dne 14. junija 2023³ Komisijo pozval, naj posodobi in še okrepi Priporočilo Sveta z dne 10. marca 2014 o okviru za kakovost pripravništev.

Namen predloga Komisije za direktivo je:

- 1) izboljšanje delovnih pogojev pripravnikov z zagotovitvijo, da so pripravniki glede delovnih pogojev, vključno s plačilom, obravnavani enako kot redno zaposleni, razen če je različna obravnava upravičena iz objektivnih razlogov (poglavje II);
- 2) boj proti primerom, ko se pripravništva izrabljajo za prikrivanje rednih delovnih razmerij, s kontrolami in inšpekcijskimi pregledi (poglavje III);
- 3) uveljavljanje delovnih pogojev pripravnikov, in sicer tako, da se predstavnikom delavcev omogoči delovanje v imenu pripravnikov za zaščito njihovih pravic in da se zagotavljajo kanali, prek katerih lahko pripravniki prijavijo nepravilnosti (poglavje IV).

V skladu s predlagano pravno podlago, tj. členom 153(2)(b) v povezavi s členom 153(1)(b) Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU), mora Svet odločati skupaj z Evropskim parlamentom po rednem zakonodajnem postopku.

Evropski parlament stališča v prvi obravnavi še ni sprejel.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na plenarnem zasedanju 11. julija 2024⁴.

Odbor regij je mnenje sprejel na plenarnem zasedanju 7. oktobra 2024⁵.

³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0239_SL.html.

⁴ 12342/24.

⁵ 15673/24.

II. DELO V OKVIRU SVETA

V času belgijskega predsedovanja je bil predstavljen predlog Komisije za direktivo o pripravnih in zaključen pregled po posameznih členih. Delegacije so na splošno pozdravile splošni cilj, da se izboljša kakovost pripravništev, hkrati pa priznale kompleksnost predloga glede na njegovo medsektorsko naravo in njegov morebiten vpliv na nacionalne sisteme pripravništev.

Delovna skupina za socialna vprašanja se je v času madžarskega predsedovanja sestala na štirih sejah, in sicer 18. julija, 2. oktobra, 24. oktobra in 18. novembra; na njih je razpravljala o štirih kompromisnih besedilih, ki jih je predlagalo predsedstvo, in pospešila prizadevanja za skupen pristop v zvezi s predlagano direktivo. Predsedstvo si je z vsako različico kompromisnega besedila prizadevalo upoštevati pomisleke delegacij.

Predsedstvo se je 6. novembra obrnilo na Coreper za politične smernice za delo v zvezi z dvema ponavljajočima se vprašanjema med razpravami na ravni delovne skupine, in sicer področjem uporabe predlagane direktive in usmeritvijo poglavja III glede tega, kako se boriti proti primerom, ko se pripravništva izrabljajo za prikrivanje delovnih razmerij. Na seji Delovne skupine za socialna vprašanja 18. novembra je na podlagi smernic Coreperja predstavilo četrto kompromisno besedilo.

Predsedstvo je na podlagi prispevkov delegacij med sejo delovne skupine pripravilo peto in zadnje kompromisno besedilo, ki je bilo predloženo Odboru stalnih predstavnikov (1. del) za sejo 27. novembra 2024 zaradi priprave splošnega pristopa za sejo Sveta EPSCO 2. decembra 2024.

Odbor stalnih predstavnikov (1. del) je na seji 27. novembra 2024 preučil kompromisno besedilo. Čeprav kompromisno besedilo na seji še ni prejelo zadostne podpore, se je Odbor dogovoril, da bo zadevo predložil Svetu EPSCO za sejo 2. decembra 2024, da bi dosegli dogovor o splošnem pristopu.

Končno kompromisno besedilo iz priloge k temu dopisu je nespremenjeno glede na kompromisno besedilo (ST 15664/24), predloženo Odboru stalnih predstavnikov (1. del).

III. KOMPROMISNO BESEDILO PREDSEDSTVA

Končno kompromisno besedilo vključuje pomembne določbe za izboljšanje delovnih pogojev pripravnikov in zagotavlja učinkovita orodja za boj proti praksam izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij.

Poglavje I: Splošne določbe

Prvo poglavje določa splošni okvir direktive z določitvijo predmeta urejanja in novim členom o področju uporabe ter z vključitvijo opredelitev pojmov.

Predmet urejanja je usklajen z revidiranim osebnim področjem uporabe in preusmeritvijo poglavja III. Predmet urejanja ima torej dvojen namen: izboljšanje in uveljavljanje delovnih pogojev pripravnikov v delovnem razmerju (poglavji II in IV) ter boj proti praksam izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij (poglavje III). Naslov predlagane direktive je ustrezno prilagojen.

Po pozivu delegacij, naj se natančno opiše, katere vrste pripravnikov in katere vrste pripravništev so zajete v direktivi, besedilo vključuje nov člen 1a o osebnem področju uporabe predloga. V njem je določeno, da se direktiva uporablja samo za pripravnike, ki imajo pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v nacionalnem pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

Poleg tega direktiva zaradi posebnih regulativnih okvirov in javnih interesov, za katere si prizadevajo, ne zajema poklicnega izobraževanja in usposabljanja, vajeništev, formalnega izobraževanja, pripravništev, ki so obvezna za pridobitev določene diplome ali kvalifikacije, poklicnih usposabljanj, kot so opredeljena v Direktivi 2005/36/ES, ter pripravništev, ki spadajo v okvir aktivnih politik trga dela.

Delegacije so med razpravami na ravni delovne skupine in na ravni Coreperja poudarile, da je treba spoštovati raznolikost nacionalnih sistemov pripravništev. Zato je v členu 11(3) nadalje pojasnjeno, da se državam članicam z direktivo ne nalaga obveznost, da v svoje nacionalno pravo uvedejo posebno delovno razmerje za pripravnike.

Zaradi doslednosti in jasnosti sta spremenjeni opredelitvi pojmov „pripravnik“ in „pripravništvo“. Opredelitev pojma „pripravnik“ je prilagojena tako, da se nanaša na vsako osebo, ki opravlja pripravništvo, v uvodni izjavi (19a) pa je bilo dodano pojasnilo, da je treba v celotni direktivi pojem „pripravnik“ in osebno področje uporabe brati skupaj.

V zvezi z opredelitvijo „pripravništva“, ki se nanaša na časovno omejeno delovno prakso, ki vključuje pomemben vidik učenja ter se opravlja za pridobivanje praktičnih in poklicnih izkušenj, je v uvodni izjavi 19 pojasnjeno, da je vidik učenja in usposabljanja pri pripravništvu pomemben, kadar pripravniki pridobijo ali izboljšajo nabor spretnosti, praktične izkušnje ter razumevanje področja industrije in poklica, da bi jih pripravili na poklicne priložnosti in izzive.

Opredelitvi pojmov „redno delovno razmerje“ in „redno zaposleni“ iz predloga Komisije sta bili črtani, da bi se izognili morebitni zmedi. Namesto tega je bila dodana opredelitev pojma „primerljiv zaposleni“, da se določi, s kom bi bilo treba pripravnike primerjati pri uporabi načela nediskriminacije.

Poglavje II: Enaka obravnava

Namen drugega poglavja je zagotoviti, da se pripravniki glede delovnih pogojev, vključno s plačilom, ne obravnavajo manj ugodno kot primerljivi zaposleni, razen če je različna obravnava upravičena iz objektivnih razlogov.

Za zaščito posebnosti različnih modelov trga dela v Uniji, zlasti avtonomije socialnih partnerjev, (nov) člen 3(3) uvaja možnost za države članice, da socialne partnerje – če se skupaj dogovorijo – opolnomočijo, da ohranijo ali sklenejo kolektivne pogodbe, v katerih določijo objektivne razloge, na podlagi katerih se drugačno obravnavanje pripravnikov šteje za upravičeno.

Zaradi spoštovanja nacionalnih pristojnosti, kar zadeva „plačilo“, besedilo določa, da bi bilo treba pojem „plačilo“ razumeti v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso v posamezni državi članici in da lahko pojem vključuje nadomestilo v denarju ali v naravi (uvodna izjava 22).

Poglavje III: Izkoriščanje pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij

Drugi cilj direktive je boj proti praksam izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij. Po preučitvi različnih možnosti in na podlagi smernic, ki jih je 6. novembra podal Coreper, besedilo pojasnjuje, da je namen poglavja III boj proti praksam, pri katerih ponudniki pripravništva pripravnikov ne štejejo za zaposlene, vendar bi jih bilo treba šteti za zaposlene v skladu s pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, ki velja v državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

Direktiva v členu 4 določa, da morajo države članice sprejeti učinkovite ukrepe za boj proti takim praksam. Državam članicam je omogočena prožnost pri odločanju, katere ukrepe morajo sprejeti za boj proti takim praksam, po potrebi vključno s kontrolami in inšpekcijskimi pregledi, s čimer se spoštuje raznolikost nacionalnih modelov. Poleg tega se priznava, da lahko socialni partnerji sodelujejo pri izvajanju direktive (uvodna izjava 40), pa tudi, da se lahko ukrepi, ki jih je treba sprejeti v zvezi s poglavjem III, zaupajo tudi socialnim partnerjem (uvodna izjava 25).

Predlog v členu 5 uvaja tudi presojo vseh ustreznih dejanskih elementov glede pripravništva za boj proti praksam izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij. Da bi olajšali tako presojo, je v predlog vključen seznam okvirnih elementov, kot so pomanjkanje pomembnega vidika učenja in usposabljanja, predolgo trajanje razmerja, ravni nalog, odgovornosti in intenzivnosti dela itd. Da pa bi spoštovali različne nacionalne sisteme in preprečili morebitno povečanje bremena za inšpektorate za delo, je bila večina točk s seznama okvirnih elementov prestavljena v uvodno izjavo (26a). Nadalje je pojasnjeno, da je seznam za pristojne organe pri izvajanju navedene presoje zgolj okvirni.

Poleg tega so v besedilu člena 5 – da se prepreči dodatno upravno breme – prilagojene informacije, ki jih lahko pristojni organi zahtevajo od ponudnikov pripravništva za namene navedene presoje.

Predlog Komisije je vključeval obveznost določitve časovnega obdobja, ki označuje predolgo trajanje pripravništva. Vseeno je bila ta določba črtana iz besedila, da bi se zaščitili različni pravni okviri za pripravništva v državah članicah.

Poglavje IV: Izvrševanje in podporni ukrepi

Namen četrtega poglavja predloga je zagotoviti, da se vse zadevno pravo Unije, ki se uporablja za delavce, v celoti izvaja in izvršuje v zvezi s pripravniki, da se izboljšajo njihovi delovni pogoji. Besedilo državam članicam omogoča prožnost pri izvajanju izvršilnih in podpornih ukrepov iz poglavja IV, da se upoštevajo posebnosti posameznih nacionalnih sistemov.

Druga sklicevanja v tem poglavju IV na „ali drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce“ niso več potrebna, saj naj bi že člen 6 zagotavljal, da se vse zadevno pravo Unije, ki se uporablja za delavce, v celoti izvaja.

Kar zadeva vlogo predstavnikov delavcev, predlog določa, da države članice zagotovijo, da lahko predstavniki delavcev sodelujejo v sodnih ali upravnih postopkih za uveljavljanje pravic in obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. V zvezi s tem je v členu 8 in uvodni izjavi (34) pojasnjeno, da bi morali imeti možnost delovati v imenu pripravnika ali v njegovo podporo, kadar je tako ukrepanje dopustno v skladu z nacionalnim pravom ali prakso.

Poglavje V: Končne določbe

Ta direktiva določa minimalno uskladitev in s tem minimalne standarde za države članice. V končnih določbah je navedeno, da ta direktiva ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem, vključno s pripravniki, že zagotavlja v državah članicah, in da ta direktiva ne posega v druge pravice, ki jih imajo delavci na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

Določbe o poročanju in pregledu iz člena 13 določajo, da bi se morala Komisija pri oceni izvajanja direktive posvetovati z državami članicami, socialnimi partnerji in MSP.

IV. ZAKLJUČEK

Svet naj sprejme splošni pristop glede kompromisnega besedila iz priloge k temu dopisu in pooblasti predsedstvo, da začne pogajanja o zadevi s predstavniki Evropskega parlamenta.

Predlog

DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o izboljšanju in uveljavljanju delovnih pogojev pripravnikov ter boju proti praksam izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij (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 odbora⁶,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij⁷,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

⁶ UL C , , str. .

⁷ UL C , , str. .

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) [črtano]
- (3) Namen okrepljenega jamstva za mlade⁸ je zagotoviti, da mladi, mlajši od 30 let, v štirih mesecih po tem, ko postanejo brezposelni ali se prenehajo formalno izobraževati, 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.

⁸ 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).

- (5) Pripravništva lahko ljudem 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 ljudi privabijo, usposobijo in zadržijo. 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 z izkoriščanjem pripravništev za prikrivanje delovnih mest, 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. Pripravništva, izkoriščena za prikrivanje delovnih razmerij, 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 ponudniki pripravništev 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 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 pogojih⁹, ustreznih minimalnih plačah¹⁰, delovnem času¹¹, zdravju in varnosti pri delu¹², enakosti in nediskriminaciji¹³, usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev¹⁴, obveščanju delavcev in posvetovanju z njimi¹⁵, delu za določen čas¹⁶, delu s krajšim delovnim časom¹⁷, napotitvi delavcev na delo¹⁸ in delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela¹⁹. Ta pravni okvir se v celoti uporablja za pripravnike, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju, 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 pripravništev²⁰ in vajeništev²¹ ter o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite²².

⁹ 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).

¹⁰ 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).

¹¹ 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).

¹² 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).

¹³ 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).

¹⁴ 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).

¹⁵ 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).

¹⁶ 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).

¹⁷ Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC – Priloga: Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom (UL L 14, 20.1.1998, str. 9).

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ Priporočila Sveta z dne 10. marca 2014 o okviru za kakovost pripravništev (UL C 88, 27.3.2014, str. 1).

²¹ Priporočilo Sveta z dne 15. marca 2018 o evropskem okviru za kakovostna in učinkovita vajeništva (UL C 153, 2.5.2018, str. 1).

²² Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite (UL C 387, 15.11.2019, str. 1).

- (10) V okviru Konference o prihodnosti Evrope²³ je bil predstavljen predlog o zagotavljanju, da se pri pripravništvih in zaposlitvah mladih spoštujejo standardi kakovosti, vključno z nadomestilom in prepovedjo neplačanih pripravništev na trgu dela in zunaj formalnega izobraževanja z uporabo pravnega instrumenta.
- (11) Evropski parlament je junija 2023 sprejel resolucijo na podlagi člena 225 PDEU s priporočili Komisiji o kakovostnih pripravništvih²⁴. V njej je Komisijo pozval, „naj priporočilo 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 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.

²³ [Poročilo o končnem izidu, str. 90 – maj 2022.](#)

²⁴ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 14. junija 2023 s priporočili Komisiji o kakovostnih pripravništvih v Uniji (2020/2005(INL)).

- (13) [črtano]
- (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 praksam izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij ter za zagotavljanje, 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 uveljavljanje delovnih pogojev pripravnikov v Uniji ter boj proti izkoriščanju pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij, 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) Določbe te direktive bi se morale uporabljati za pripravnike v Uniji, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali ki so v delovnem razmerju, 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. Zaradi njihovih posebnih regulativnih okvirov in posebnih javnih interesov, za katere si prizadevajo, v to direktivo ne bi smeli biti zajeti: programi poklicnega izobraževanja in usposabljanja, vajeništva, pripravništva, ki se izvajajo v okviru formalnega izobraževanja, vključno s tistimi, ki so predpogoj za začetek formalnega izobraževanja ali poklicnega izobraževanja in usposabljanja, pa tudi pripravništva, ki so obvezna za pridobitev določene diplome ali kvalifikacije, poklicna usposabljanja, kot so opredeljena v Direktivi 2005/36/ES, ter pripravništva, ki spadajo v okvir aktivnih politik trga dela. Ta direktiva se zato uporablja samo za pripravništva, ki se opravljajo na odprtem trgu dela.
- (17) Programi učenja na delu, ki spadajo v opredelitev pripravništva, se med državami članicami zelo razlikujejo.
- (18) [črtano]

- (19) Pripravništva so časovno omejena, vključujejo pomemben vidik učenja in usposabljanja ter se opravljajo za pridobivanje praktičnih in poklicnih izkušenj. Razume se, da je vidik učenja in usposabljanja pomemben, kadar pripravniki pridobijo ali izboljšajo nabor spretnosti, praktične izkušnje ter razumevanje poklica in področja industrije, da bi jih pripravili na prihodnje poklicne priložnosti in izzive. Glede na navedeno se osebe, ki opravljajo poskusno dobo, ne bi smele razumeti kot pripravniki v skladu s to direktivo.
- (19a) V tej direktivi bi bilo treba pripravnika razumeti kot vsako osebo, ki opravlja pripravništvo in spada na področje uporabe te direktive.
- (20) Načelo nediskriminacije je primerno za boj proti zlorabam pripravništev, kot je nudenje manj ugodnih delovnih pogojev ali nižjega plačila pripravnikom v primerjavi s primerljivimi zaposlenimi brez ustrezne utemeljitve. Prav tako lahko pripomore k večji dostopnosti pripravništev za skupine delavcev v ranljivem položaju ter izboljša trajnostnost pripravništev kot poti do stabilnih zaposlitvenih možnosti.

- (21) Zato je treba določiti načelo nediskriminacije pripravnikov, ki bi se moralo uporabljati poleg določbe 4 Priloge k Direktivi Sveta 1999/70/ES²⁵, 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, se uvrščajo med „delavce, zaposlene za določen čas“ v smislu navedene direktive. Vendar njena določba o načelu nediskriminacije ne omogoča primerjave z drugimi delavci, zaposlenimi za določen čas. Prav tako ne priznava posebej ranljivega položaja pripravnikov. Zato je treba zagotoviti, da se načelo enake obravnave v primerjavi s primerljivimi zaposlenimi uporablja za pripravnike, ki imajo sklenjeno delovno razmerje.

²⁵ 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).

- (22) Države članice bi zato morale zagotoviti, da se pripravniki glede delovnih pogojev, vključno s plačilom, ne obravnavajo manj ugodno kot primerljivi zaposleni v istem podjetju, razen če je različna obravnava upravičena iz objektivnih razlogov. Za namene te direktive bi bilo treba „plačilo“ razumeti v skladu z nacionalnim pravom in prakso ter lahko vključuje nadomestilo v denarju ali v naravi. Zgolj dejstvo, da je nekdo pripravnik, ne more biti razlog za manj ugodno obravnavo v primerjavi z zaposlenimi v istem podjetju. Hkrati so lahko, kadar je ustrezno, drugačne naloge, manj odgovornosti ali manjša intenzivnost dela v primerjavi s primerljivimi zaposlenimi objektivni razlogi za različno obravnavo glede danih delovnih pogojev, vključno s plačilom. Vendar bi različna obravnava morala biti sorazmerna z navedenimi razlogi. Socialni partnerji lahko preučijo objektivne razloge za različno obravnavo pripravnikov in dosežejo ravnovesje, na primer v kolektivnih pogodbah, ob upoštevanju posebnosti nacionalnih ozadij in potreb različnih sektorjev.
- (23) Za uporabo načela nediskriminacije je treba opredeliti primerljivega zaposlenega, ki opravlja enako ali podobno vrsto dela ali poklic kot pripravnik, pri čemer je treba ustrezno upoštevati okoliščine, kot so poklicne izkušnje, kvalifikacije in spretnosti, kakor so opredeljene v nacionalnem pravu ali kolektivnih pogodbah.
- (23a) Namen poglavja III Direktive je obravnavati vprašanje izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij, tj. kadar delodajalci zaposlijo pripravnike zunaj delovnega razmerja, običajno z nižjo ravno plačila ali slabšimi delovnimi pogoji od tistih, do katerih bi bili zaposleni upravičeni v skladu s pravom Unije ali nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso.
- (24) [črtano]

- (25) Za boj proti praksam izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij je treba zagotoviti učinkovite ukrepe v skladu z nacionalnim pravom in prakso, vključno z ustreznimi kontrolami in inšpekcijskimi pregledi, ki jih izvajajo pristojni organi, saj so bistveni za zaščito pravic pripravnikov. Kadar je to primerno in je v skladu z nacionalnim pravom ali prakso, se lahko take naloge zaupajo socialnim partnerjem. Take kontrole in inšpekcijski pregledi bi morali biti ciljno usmerjeni, da se preprečijo prakse, ko ponudnik pripravništva pripravnikov ne šteje za zaposlene, vendar bi jih moral v skladu s pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, ter da se zaščitijo pravice delavcev.
- (26) Presoja, ali se pripravništvo izkorišča za prikrivanje delovnega razmerja, bi morala temeljiti na dejanskih okoliščinah in ne na formalni oznaki pogodbenega razmerja. Za določitev, ali se pripravništvo izkorišča za prikrivanje delovnega razmerja, bi morali pristojni organi izvesti celovito presojo vseh ustreznih dejanskih elementov za vsak primer posebej.
- (26a) Pri izvedbi presoje vseh ustreznih dejanskih elementov lahko pristojni organi med drugim upoštevajo naslednje elemente: pomanjkanje pomembnega vidika učenja in usposabljanja; predolgo trajanje razmerja; ravni nalog, odgovornosti in intenzivnosti dela; zahteve glede predhodnih delovnih izkušenj od kandidatov za pripravništvo na istem ali podobnem področju dejavnosti brez ustrezne utemeljitve.
- (27) [črtano]

- (28) Kadar pristojni organi izvajajo analizo vseh ustreznih dejanskih elementov, da bi določili obstoj delovnega razmerja, jim informacije, potrebne za izvedbo analize, morda niso vedno lahko dostopne. Da bi pristojni organi lahko opravili svoje naloge, bi morali biti ponudniki pripravništev obvezani, da jim na zahtevo predložijo potrebne informacije, s katerimi razpolagajo.
- (28a) V primeru tristranskih razmerij, kjer posrednik olajša opravljanje pripravništev, bi se moral ponudnik pripravništva šteti za subjekt, pri katerem se opravlja pripravništvo.
- (29) [črtano]
- (30) [črtano]
- (31) Poleg te direktive bi morale države članice zagotoviti polno izvajanje in izvrševanje pravic iz pravnega reda Unije, ki se uporabljajo za pripravnike, ki so v delovnem razmerju. Države članice bi morale na podlagi pristopa, ki temelji na tveganju, zlasti razviti zmogljivosti pristojnih organov, kadar je to potrebno.
- (32) Obširen sistem določb bi bilo treba vključiti v to direktivo za lažje zagotavljanje učinkovitega izvrševanja in zaščite pravic pripravnikov, ki so v delovnem razmerju, ki izhajajo iz te direktive in drugega prava Unije, ki se uporablja za delavce. Kanali za prijavo domnevnih kršitev, ki izhajajo iz uporabe te direktive, lahko na primer pripravnikom pomagajo pri uveljavljanju njihovih pravic iz dela. V ta namen se lahko uporabijo obstoječi kanali.

- (33) Pripravniki bi morali imeti dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, vključno z ustrežno odškodnino. Pripravniki bi morali biti obveščeni o mehanizmih 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.
- (34) Da bi zagotovili učinkovitejšo raven varstva pripravnikov, bi morale države članice zagotoviti, da imajo predstavniki delavcev možnost, da v skladu z nacionalnim pravom ali prakso sodelujejo pri vseh zadevnih sodnih ali upravnih postopkih za zaščito pravic in obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. Kadar je tako ukrepanje dopustno v skladu z nacionalnim pravom ali prakso, bi morale države članice zagotoviti, da imajo predstavniki delavcev možnost delovati v imenu pripravnika ali v njegovo podporo. Države članice, ki predstavnikom delavcev ne dovolijo, da bi delovali v imenu pripravnika ali v njegovo podporo, tega ne bi smele biti dolžne storiti.
- (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. Pripravnike, ki so v delovnem razmerju, bi bilo treba zlasti zaščititi pred odpovedjo ali enakovrednim ukrepom in pripravami na odpoved ali enakovreden ukrep zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive.

- (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. uveljavljanja delovnih pogojev pripravnikov v delovnem razmerju ter boja proti praksam izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij, 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 uveljavljanje delovnih pogojev pripravnikov v delovnem razmerju ter boj proti praksam izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij.

Člen 1a

Področje uporabe

1. Ta direktiva se uporablja za pripravnike, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju, kot je določeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v posameznih državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.
2. Ta direktiva se ne uporablja za:
 - (a) poklicno izobraževanje in usposabljanje,
 - (b) vajeništva,
 - (c) pripravništva, ki se izvajajo v okviru formalnega izobraževanja,
 - (d) pripravništva, ki so obvezna za pridobitev določene diplome ali kvalifikacije, poklicna usposabljanja, kot so opredeljena v Direktivi 2005/36/ES, ali za
 - (e) pripravništva v okviru aktivnih politik trga dela.

Člen 2
Opredelitve pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (a) „pripravništvo“ pomeni časovno omejeno delovno prakso, ki vključuje pomemben vidik učenja in usposabljanja ter se opravlja za pridobivanje praktičnih in poklicnih izkušenj;
- (b) „pripravnik“ pomeni vsako osebo, ki opravlja pripravništvo;
- (c) [črtano]
- (d) [črtano]
- (da) „primerljiv zaposleni“ pomeni osebo, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju v istem podjetju, ki ne opravlja pripravništva in opravlja enako ali podobno vrsto dela ali poklic, pri čemer je treba ustrezno upoštevati okoliščine, kot so poklicne izkušnje, kvalifikacije in spretnosti.

Poglavje II

Enaka obravnava

Člen 3

Načelo nediskriminacije

1. Države članice zagotovijo, da se pripravniki glede delovnih pogojev, vključno s plačilom, kot je določeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi v vsaki državi članici, ne obravnavajo manj ugodno kot primerljivi zaposleni, razen če je različna obravnava upravičena iz objektivnih razlogov, kot so drugačne naloge, manj odgovornosti, intenzivnost dela ali večja pomembnost vidika učenja in usposabljanja.
2. Če v istem podjetju ni primerljivega zaposlenega, se za primerjavo uporabi veljavna kolektivna pogodba, če take pogodbe ni, pa nacionalno pravo ali praksa.
3. (novo) Države članice lahko pod pogojem, da se nacionalni socialni partnerji o tem skupaj dogovorijo, socialnim partnerjem na ustrezni ravni in pod pogoji, ki jih določijo države članice, dajo možnost, da ohranijo ali sklenejo kolektivne pogodbe, ki določajo objektivne razloge, za katere se šteje, da upravičujejo drugačno obravnavo, v skladu z odstavkom 1.

Poglavje III

Izkoriščanje pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij

Člen 4

Ukrepi za boj proti izkoriščanju pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij

Države članice zagotovijo učinkovite ukrepe v skladu z nacionalnim pravom ali prakso, po potrebi vključno z nadzorom in inšpekcijskimi pregledi, ki jih izvajajo pristojni organi, za boj proti praksam izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij, pri katerih ponudnik pripravništva pripravnikov ne šteje za zaposlene, vendar bi jih moral v skladu s pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, ki velja v državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

Člen 5

Presoja izkoriščanja pripravništev za prikrivanje delovnih razmerij

1. Države članice za namene člena 4 zagotovijo, da se celovita presoja vseh relevantnih dejstev glede pripravništva izvede v skladu z nacionalnim pravom ali prakso.
 - (a) [črtano]
 - (b) [črtano]
 - (c) [črtano]
 - (d) [črtano]
 - (e) [črtano]
 - (f) [črtano]
2. Države članice za namen presoje iz odstavka 1 zagotovijo, da ponudniki pripravništva pristojnim organom na zahtevo predložijo potrebne informacije, ki lahko vključujejo:
 - (a) število in zaposlitveni status pripravnikov ter število oseb, ki imajo sklenjeno delovno razmerje z zadevnim ponudnikom pripravništva;
 - (b) trajanje pripravništev;
 - (c) naloge in odgovornosti pripravnikov in primerljivih zaposlenih.
 - (d) [črtano]
 - (e) [črtano]
3. [črtano]

Poglavje IV

Izvrševanje in podporni ukrepi

Člen 6

Izvajanje in izvrševanje zadevnega prava Unije

Države članice sprejmejo učinkovite ukrepe v skladu z nacionalnim pravom ali prakso za zagotavljanje, 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 jasn, celovit in enostaven način;
- (b) pripravijo smernice za delodajalce pripravnikov glede pravnega okvira za pripravništva, vključno z ustrezno ravno informacij o relevantnih vidikih delovnega prava in socialne zaščite;
- (c) zagotovijo učinkovite ukrepe v skladu z nacionalnim pravom ali prakso, po potrebi vključno z nadzorom in inšpekcijskimi pregledi, ki jih izvajajo pristojni organi, za izvrševanje zadevnega delovnega prava v zvezi s pripravniki;
- (d) [črtano]
- (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 ali socialnimi partnerji zagotovijo, da so vzpostavljeni kanali, prek katerih lahko pripravniki prijavijo domnevne kršitve, ki izhajajo iz uporabe te direktive, 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 sredstva, vključno z ustrežno odškodnino za nastalo škodo, če so jim kršene pravice, ki izhajajo iz te direktive.

Člen 8

Postopki s strani predstavnikov delavcev

Države članice zagotovijo, da lahko predstavniki delavcev v skladu z nacionalnim pravom ali prakso sodelujejo v katerem koli zadevnem sodnem ali upravnem postopku za uveljavljanje pravic in obveznosti, ki izhajajo iz te direktive, in da lahko, kadar je to dopustno v skladu z nacionalnim pravom ali prakso, delujejo v imenu pripravnika ali v njegovo podporo v primeru kršitve katere koli pravice ali obveznosti, ki izhaja iz te direktive, če pripravnik v to privoli.

Člen 9

Varstvo pred manj ugodno obravnavo in neugodnimi posledicami

1. Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za varstvo pripravnikov ali 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.
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.
3. Pripravniki, ki menijo, da so bili odpuščeni ali da so bili predmet ukrepov z enakovrednim učinkom zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive, 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. [črtano]
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. Hkrati pa se nobena določba te direktive ne razlaga kot naložitev obveznosti državam članicam, da v svoje nacionalno pravo uvedejo posebno delovno razmerje za pripravnike.
- 3a. Ta direktiva ne posega v druge pravice, ki jih imajo delavci na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

Člen 12

Prenos in izvajanje

1. Države članice sprejmejo ukrepe, potrebne za uskladitev s to direktivo, do [2 leti po začetku veljavnosti te direktive]. 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 temeljnih 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 te direktive] Komisiji sporočijo vse relevantne informacije v zvezi z izvajanjem te direktive, ki jih Komisija potrebuje za pripravo poročila iz odstavka 2. Te informacije vključujejo relevantne podatke o pripravništvih, da se omogočita ustrezno spremljanje in ocenjevanje izvajanja te direktive.
2. Komisija do [6 let po datumu prenosa te direktive] po posvetovanju z državami članicami in socialnimi partnerji na ravni Unije ter ob upoštevanju vpliva na mikro, mala in srednja podjetja predloži poročilo o izvajanju te direktive 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/predsednica
